

Una Comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, llevará a cabo las pertinentes gestiones con las entidades deportivas que poseedan para conseguir que los trabajadores de la Empresa puedan utilizar las instalaciones de dichas entidades.

Art. 65**PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD**

Se establece un premio de natalidad de 17.000,- pesetas por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en actividad.

CAPÍTULO VIII**REGIMEN SINDICAL****Art. 66****COMITÉ DE EMPRESA**

La representación de los trabajadores de la Agencia EFE, S.A., en el ámbito sindical y de contratación colectiva se atribuirá al Comité de Empresa elegido de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de la que corresponda a las secciones sindicales.

El Comité de Empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones sindicales de un local adscrito dentro de la sede de la empresa, así como el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso al personal, para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a sus propias funciones.

El Comité tendrá todas las atribuciones que establece la legislación vigente, además de las que expresamente se contemplan en el presente Convenio.

Art. 67**ATRIBUCIONES EN MATERIA SOCIAL**

El Comité de Empresa tendrá atribuciones para vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y empleo, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

Ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Art. 68**ATRIBUCIONES EN MATERIA ECONOMICA**

El Comité de Empresa deberá ser informado por periodos trimestrales de la marcha económica de la misma, así como de la situación de la producción, de la evolución de los ingresos y programas de inversiones y realizaciones. Esta información tendrá carácter confidencial, en los casos en que la empresa lo indique expresamente.

Asimismo será informado de todo el Presupuesto y todo preceptivamente para la elaboración del mismo en las materias que afectan a los trabajadores.

Art. 69**ATRIBUCIONES EN MATERIA LABORAL**

El Comité de Empresa será informado con carácter previo a su ejecución en materia de reestructuración de plantilla. Asimismo será informado y oído con carácter previo y preceptivamente sobre sistemas de organización de trabajo, despidos, traslados, horarios establecidos y

modelos de contrato de trabajo, incorporaciones, cierres temporales y definitivos, situación de los procesos de fusión y modificación de status jurídico cuando estos dos últimos supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El Comité será oído con carácter previo a toda decisión en materia disciplinaria, por falta grave y muy grave, que podrá informar en plazo no superior a tres días.

El Comité es el órgano responsable de la negociación colectiva con la empresa, de solicitar la declaración de conflicto colectivo si fuera necesario y de proponer a los trabajadores las medidas oportunas para llevar a buen término las negociaciones, sin perjuicio de los derechos reconocidos a las Secciones Sindicales.

Art. 70**GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACION**

Los representantes de los trabajadores disfrutará de las garantías establecidas en la legislación en vigor y dispondrán además de 24 horas anuales para la celebración de asambleas de personal dentro de las horas de trabajo.

Las horas de crédito reconocidas a los miembros del Comité serán acumulables entre ellos.

Art. 71**DERECHO DE REUNION EN ASAMBLEA**

Los trabajadores de Agencia EFE, S.A. harán uso del derecho a reunirse en Asamblea en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 72**SECCIONES SINDICALES**

Se reconocen las secciones sindicales en la Empresa. Sus atribuciones serán definidas por acuerdo entre los Sindicatos y la Empresa en un plazo no superior a seis meses de la firma del Convenio, sobre la base de los textos presentados durante la negociación del Convenio y la futura normativa sobre Acción Sindical.

Art. 73**CANON SINDICAL**

Para atender a los gastos derivados del asesoramiento del Comité de Empresa y elaboración del Convenio Colectivo, en la segunda y tercera nóminas mensuales siguientes a la publicación del Convenio, Agencia EFE, S.A. procederá a retener y entregará al Comité la cantidad total de 900 pesetas en dos nóminas a cada uno de sus trabajadores, con excepción de aquellos que estén satisfaciendo en ese momento la cuota ordinaria por asesoramiento del Comité. Durante los quince días siguientes a la publicación del Convenio, los trabajadores que no deseen satisfacer este canon lo harán constar por escrito a la Empresa, que en tal caso, no les efectuará retención por este concepto.

CAPÍTULO IX**COMISION PARITARIA****Art. 74****COMISION PARITARIA DEL CONVENIO**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de naturaleza arbitral para conocer y resolver cuantas gestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio.

La resolución será notificada a cada parte por carta certificada, en los designados por los representantes del personal y otros modos por la expediente. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial en sus disposiciones...

- 1.º.- Interpretación del convenio.
2.º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3.º.- Conciliación de los problemas o cuestiones que de manera recurrente se planteen con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de un asunto.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL

Se creará durante el primer año de vigencia del presente Convenio una comisión mixta, integrada por representantes de la Empresa y del Comité, para que recabe información sobre la constitución y funciones de consejos de redacción en diferentes medios de comunicación, con el fin de estudiar la posibilidad y conveniencia de su implantación en la Empresa EIR, S.A.

Table with 6 columns: Concepto, B. 1983, B. 1984, Diferencia, % Diferencia, y otros. It lists various financial and operational metrics for 1983 and 1984.

19239 RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Cipriano Martín Castaño.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de diciembre de 1983, por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso administrativo número 54/1983, promovido por don Cipriano Martín Castaño, sobre desestimación de recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Cipriano Martín Castaño, con la asistencia y dirección del Letrado, don Lorenzo Falagán, Castro, contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 8 de octubre de 1980, por la que se desestimó el recurso de alzada interpuesto contra resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, de fecha 27

de mayo de 1980, cuyas resoluciones confirmamos por ser conformes a derecho; sin hacer especial declaración sobre costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19240 RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Islaña Marítima de Contenedores, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 5 de marzo de 1984 por la Audiencia Territorial de Palma de Mallorca, en el recurso contencioso-administrativo número 132/83, promovido por «Islaña Marítima de Contenedores, S. A.», sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo número 132 de 1983, interpuesto por la Procuradora doña Cristina Ripoll Calatayud, en nombre de «Islaña Marítima de Contenedores, S. A.», debemos declarar y declaramos la incompetencia de la Sala para conocer del fondo del asunto, conocimiento que corresponde a la Audiencia Nacional, por lo que se declara la inadmisibilidad del recurso; sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19241 RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Taboada, Empresa Constructora, S. A.» (TECSA).

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 4 de julio de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.522, promovido por «Taboada, Empresa Constructora, S. A.» (TECSA), sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Corujo López-Villamil, en nombre y representación de «Taboada Empresa Constructora, S. A.», contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, de 10 de noviembre de 1981, y la de la Dirección General de Empleo, de 30 de julio de 1981, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos, por no ser conformes a derecho, debemos anular y anulamos; y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19242 RESOLUCION de 2 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del primer Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa.

Visto el texto del primer Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Ministerio de Defensa, suscrito el día 27 de julio de 1984 por la Comisión Deliberadora, integrada por la representación del Ministerio y del Comité General de Trabajadores, y presentado en esta Dirección General con fecha 30 de julio de 1984, acompañado del informe favorable emitido por la Dirección General de Costos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, de acuerdo con el artículo 5.º de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1984; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo. Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL
PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA

I. AMBITO DE APLICACION

1. Ambito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral del Ministerio de Defensa y de aquellos Establecimientos dependientes del mismo, tanto sean militares como Organismos autónomos con la salvedad prevista en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 2205/80 de 13 de Junio.

Quedan personalmente excluidos de la aplicación de este Convenio:

- Quienes trabajen en los Establecimientos Militares como consecuencia de su condición de funcionarios públicos, sean civiles o militares, sin que esta excepción alcance a quienes ostentando tal condición estén jubilados o retirados.
- Los que presten servicios en tales Establecimientos como consecuencia de su asimilación o consideración militar efectiva u honorífica.
- Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad pudieran concertar las prestaciones de servicios o la realización de obras o trabajos para los Establecimientos Militares, mediante la percepción de cantidades a tanto alzado en concepto de honorarios, sin sujeción a jornada determinada y sin quedar incluidos en el correspondiente cuadro numérico del Establecimiento de que se trate.
- Aquellos que desempeñen funciones que por su naturaleza queden excluidos del ámbito de aplicación de las normas reguladoras de las relaciones individuales de trabajo de conformidad con lo que disponga el título primero del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ambito Territorial

Este Convenio se aplicará en todo el territorio del Estado español.

3. Periodo de vigencia

- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 1984.
- La duración del Convenio será de un año, a contar desde el 1º de enero de 1984, dándose por denunciado con efectividad desde el 1º de diciembre del presente año.

II. COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA Y ESTUDIO

A la firma del Convenio y durante su vigencia quedará constituida una Comisión con la denominación del epígrafe (C.I.V.E.), integrada por los miembros de la actual Comisión Mixta Negociadora del presente Convenio, la cual asumirá los específicos cometidos que se le asignen en el mismo, así como las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran su contenido.

Los acuerdos adoptados por dicha Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes.

III. ASCENSOS, TRASLADOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

1. Ascensos

Las vacantes que se produzcan en categorías profesionales superiores a la de ingreso, salvo los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 13, uno, del Real Decreto 2205/80 de 13 de Junio, se cubrirán por el personal procedente del propio Establecimiento, a tenor de los siguientes criterios:

- Categoría inmediatamente inferior dentro de la especialidad, por antigüedad o concurso-oposición.
- En su defecto por concurso-oposición entre el resto del personal del Establecimiento.

En cualquier supuesto y para cada caso concreto la Jefatura del Establecimiento recabará informe del Comité o Delegados de Personal.

Cuando se acuerde que el sistema de ascensos deba ser el concurso-oposición, el Jefe del Establecimiento designará un Tribunal del que podrán formar parte representantes de los trabajadores.

2. Publicación de vacantes

- A fin de que las vacantes no cubiertas por ascenso puedan ser conocidas con el necesario carácter de generalidad, se procederá a su publicación en los Boletines Oficiales de los respectivos Cuarteles Generales del Ministerio de Defensa.

La periodicidad de dicha publicación quedará condicionada, en principio, al número de vacantes que se produzcan, cuyo control queda encomendado a la Oficina de Colocación de la Sección Laboral Central (O.M. núm. 25/84 de 12 de abril, B.O.E. de 23 de abril).

- El Comité General de Trabajadores ejercerá una labor de seguimiento en relación con las funciones de control y coordinación que se atribuyen a la Oficina de Colocación sobre política de empleo del personal laboral.

3. Traslados

- Los traslados de un Establecimiento Militar a otro, solicitados cuando se publicadas las vacantes en la forma establecida en el punto 2º, de este artículo, se resolverán teniendo en cuenta:
 - La especialidad en igual o superior categoría.
 - La antigüedad en el servicio.
- En el supuesto de traslado de Establecimiento, el trabajador deberá efectuar su presentación en el plazo máximo de dos días, cuando el nuevo Centro se encuentre dentro de la misma ciudad, en el de diez días cuando se halle en otra distinta localidad, dentro de la Península, Ceuta o Melilla y en el de veinte días cuando se realice s/o desde Centros de Baleares o Canarias.
- En cualquier caso, tendrán prioridad absoluta las solicitudes de traslado formuladas por trabajadores procedentes de Establecimientos afectados por sus cierres.

4. Contratación

- La contratación del personal se regirá por lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 2205/80 de 13 de Junio, con la aclaración de que el Jefe del Establecimiento, al elevar la solicitud a que se refiere el párrafo UNO de dicho artículo, propondrá las pruebas de aptitud que correspondan y designará, en su caso, al Tribunal que haya de juzgarlas, del que podrán formar parte representantes de los trabajadores.
- Será condición indispensable para proveer a la cobertura de vacantes que el aspirante figure inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo como desempleado.
- Cuando en el concurso-oposición celebrado al efecto, el número de los declarados aptos exceda al de plazas convocadas, aquéllos serán relacionados en una lista de espera para cubrir, por riguroso orden de puntuación, las vacantes de la categoría o especialidad correspondiente que vayan produciéndose en el Establecimiento, por un periodo máximo de seis meses.

IV. FORMACION PROFESIONAL

A la entrada en vigor de este Convenio, se requerirá a los Establecimientos la remisión a la Subdirección General de Personal Civil, Sección Laboral Central, del estado de las necesidades que, en orden al mejor cumplimiento de sus fines, se requieren a la formación profesional de sus trabajadores. Tal información deberá tener entrada en la citada Dependencia en los tres meses siguientes a la indicada entrada en vigor.

A la vista de los datos recibidos, la C.I.V.E. estudiará las necesidades reales y propondrá un plan de formación profesional en el que se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- Se dará prioridad a los trabajadores procedentes de Centros cerrados o cuyo cierre se prevea, a fin de adaptarlos a otras actividades que puedan ser utilizadas en el lugar de su residencia.
- Se tendrá en cuenta lo establecido en el punto cuarto del Laudo, aprobado por Resolución núm. 111/14001/83, (B.O.E. de 12 de mayo) (LAUDO).
- La formación profesional correrá siempre a cargo del Ministerio de Defensa.
- Cuando los cursos o periodo de formación deban desarrollarse en el propio Establecimiento, se llevarán a cabo dentro de las horas de trabajo; en otro caso se seguirá el horario que establezca el Centro que imparta las enseñanzas, contándose el tiempo utilizado como jornada de trabajo.

V. RECLASIFICACION Y EQUIPARACIONES

1. Reclasificación profesional

Para dar cumplimiento al punto 5º del LAUDO, se ha requerido a los distintos Establecimientos la urgente remisión de actas, comenzando a continuación el estudio de las mismas por la C.I.V.E., a fin de la posterior tramitación del expediente a que se refiere el número cuatro del artículo 102 del Real Decreto 2205/80 de 13 de Junio.

2. Categorías profesionales

A fin de lograr una integración racional en los niveles retributivos, la C.I.V.E. procederá a un estudio de las definiciones y enumeración de las categorías profesionales que figuren en los Anexos números 1, 2 y 5B, del Real Decreto 2205/80, así como a incorporar u homologar a ellas otras funciones o servicios existentes o de nueva creación.

VI. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

1. Trabajo en festivos

El trabajo que haya de realizarse en días festivos que no sean domingos tendrá el derecho a disfrutar de:

- Dos días de descanso por cada festivo trabajado.
 - Una día de descanso y el recargo del 50% del salario/día.
- Por razones de organización, en ambos supuestos, estos días de descanso se disfrutarán en la misma semana del festivo o en las tres siguientes.
- El mismo régimen de solicitaré respecto a los feriados dominicales, al por razón de organización del trabajo, violente obligado el trabajador a prestar su servicio excepcionalmente, durante tres domingos consecutivos.

2. Permiso Laboral

En perjuicio de las fiestas laborales que anualmente se fijan por el Gobierno con carácter general y las señaladas como fiestas laborales locales por las Comunidades Autónomas o Municipios, la Subdirección General de Personal Civil se acordará, a propuesta de los Jefes de Establecimiento informada por el Comité de Personal y dentro del primer trimestre de cada año, el descanso en días hábiles que se encuentre entre los festivos o que por la costumbre del lugar sean tradicionalmente feriados, señalando la forma en que deberán recuperarse en los días sucesivos las horas no trabajadas. Cuando por la Subdirección General de Personal Civil se acordara el descanso de un día laborable sin señalar la forma de recuperación del mismo, éste será abonable y no recuperable.

3. Vacaciones y días inhábiles

El Ministerio de Defensa continuará abonando durante las vacaciones y días inhábiles las retribuciones complementarias que devenguen los trabajadores.

4. Tiempo de bocanillo

Siempre que se realice jornada continuada, se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un período de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo.

VII. PERMISOS

1. Interrupción de vacaciones

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales el trabajador sufre enfermedad o accidente, no se computarán efectos de vacaciones los días de hospitalización o inmovilización en su domicilio por enfermedad grave por prescripción del médico correspondiente de la Seguridad Social, a partir del día siempre que tal contingencia sea como mínimo durante siete días seguidos. Tal intervención se ajustará a las siguientes normas:

- Primera.** La interrupción se producirá cada vez que el trabajador se encuentre hospitalizado con una duración de al menos siete días y a partir del día de cada vez que se produzca hospitalización o aquella inmovilización.
- Segunda.** Será necesario en cada caso la baja de la Seguridad Social y la comunicación telefónica dentro de las 48 horas al Establecimiento, indicando el lugar en que se encuentra y motivo de la hospitalización o aquella inmovilización e igualmente el día.
- Tercera.** El fraude en los datos comunicados se considerará como falta laboral muy grave.
- Cuarta.** El derecho de interrupción estará condicionado a que sea posible completar las vacaciones dentro del año natural, y sin que su otorgamiento pueda dar lugar a compensación económica en ningún caso.

Queda condicionado además a que las necesidades del servicio permitan tal recuperación.

2. Permisos retribuidos por asuntos propios

Con independencia de los permisos reglamentarios, los trabajadores dispondrán de seis días fraccionables cada año natural por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso e las vacaciones anuales retribuidas y el trabajador habrá de tener en cuenta, para su disfrute en la fecha solicitada, que ésta quede sujeta a las necesidades del servicio, por lo que habrá de solicitarlos con antelación y fin de evitar la acumulación de peticiones en fechas coincidentes.

3. Permisos retribuidos en Semana Santa y Navidad

El personal laboral del Ministerio de Defensa disfrutará, con motivo de la Semana Santa y Navidad, dentro de los turnos que a tal fin pueda establecer la Jefatura del Establecimiento, permiso retribuido siempre que se conceda con carácter general para el resto del personal militar y funcionario civil del mismo Establecimiento, con la misma duración que a éste.

Caso de concederse a todos los empleados, incluso de vacaciones, se computarán como días laborables.

4. Permisos de exámenes

Los permisos reglamentarios por exámenes serán con derecho a recuperación y su duración no será inferior a media jornada laboral.

VIII. LICENCIA SIN SUeldo

El personal laboral que lleve, al menos, un año de trabajo efectivo al servicio del Ministerio de Defensa, podrá solicitar licencia sin sueldo por tiempo máximo de un año, sin límite mínimo, en las siguientes condiciones:

- a) Antes de cursar la petición, el Jefe del Establecimiento recibirá informe del Comité de Personal, en su caso, de los Delegados de Personal, debiendo unirse dicho informe al expediente.
 - b) La solicitud de licencia deberá ser resuelta dentro de los quince días siguientes a la fecha en que la misma tuviese entrada en la Sección Laboral correspondiente.
 - c) La licencia se concederá en virtud de las causas debidamente justificadas por el trabajador solicitante. Si dicha licencia se solicita por un plazo superior a seis meses será susceptible de inscripción para su cancelación que no sea necesario la contratación inmediata de un trabajador, y si se solicita por tiempo superior a seis meses, que fuese posible llevar a cabo dicha contratación interina.
 - d) Concedida la licencia, el trabajador quedará bajo la Seguridad Social.
- La reincorporación al puesto de trabajo será inmediatamente, una vez transcurrido el período de licencia.

IX. CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS MILITARES

El Ministerio de Defensa, como principio que informa su política de empleo y para garantizar la estabilidad del mismo a los trabajadores a su servicio, durante la vigencia del presente Convenio, mantendrá la plantilla global del personal laboral, entendiendo por plantilla el conjunto de los Cuadros Numéricos de cada uno de los Establecimientos.

En el supuesto de cierre de un Establecimiento por decisión del Ministerio de Defensa, se adoptará por el mismo las medidas pertinentes a fin de:

- a) Colocar, a lo mayor brevedad posible y en su totalidad, a los trabajadores afectados en otros Establecimientos Militares pertenecientes de la misma localidad o provincia, respetando su categoría laboral y en su defecto el nivel retributivo correspondiente a la misma.
- b) Realizar, en su caso, ante la Administración del Estado y de los Organismos Autónomos, ante la Administración de las Comunidades Autónomas y la Administración Local, así como ante los Organismos de ellas dependientes, las oportunas gestiones encaminadas a conseguir la ocupación de los referidos trabajadores en los Centros y Dependencias de aquellas.

2. Los trabajadores afectados por el cierre de un Establecimiento tendrán derecho:

- a) A percibir, hasta su colocación, sus retribuciones correspondientes por un plazo máximo de un año.
 - b) Al traslado, durante dicho plazo, a cualquier Centro del Ministerio de Defensa, con prioridad absoluta sobre el resto de los trabajadores, y con reconocimiento de su categoría laboral, o en su defecto del nivel retributivo asignado a la misma.
 - c) Extinguida su relación laboral al no haber obtenido un puesto de trabajo en el transcurso del año a que se refiere el apartado b), conservarán un derecho preferente al reintegro en las vacantes que se produzcan siempre que reúnan las condiciones del artículo 7 del Real Decreto 1205/83. Esta reintegro se valorará especialmente como mérito preferente en la provisión de las vacantes a que pudieran optar.
- La C.I.V.E. velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados sobre el tema, e hará su seguimiento, ocupándose además del estudio de otras soluciones alternativas, tales como jubilaciones anticipadas, bajas incentivadas y otras de naturaleza análoga.

X. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El Ministerio de Defensa procederá a realizar los estudios pertinentes en orden a implantar una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo y de medidas preventivas en los Establecimientos y especialmente a dar cumplimiento efectivo a lo prevenido en el Título, a cuyo fin dispondrá de los medios y medios técnicos, pudiendo solicitar, en su caso, la colaboración de expertos y de otros Organismos especializados de la Administración.

1. Seguridad e Higiene:

- a) A la vista de los estudios realizados, se elaborarán por la C.I.V.E. los planes y programas de Seguridad e Higiene, que deberán comprender, entre otros, los siguientes extremos:
 - Formación y adiestramiento del personal que sea necesario a todos los niveles.
 - Divulgación de medidas de seguridad e higiene.
 - Procedimiento de control e inspección de los planes y programas.
- b) Una vez elaborados los planes y programas de seguridad e higiene, y conforme avance el proceso de formación y adiestramiento entre el personal de los Establecimientos Militares, se procederá a la constitución en los mismos de los Comités de Seguridad e Higiene en la forma y con las atribuciones que contenga el Reglamento vigente.
- c) Conforme se vayan aplicando en los Centros del Ministerio de Defensa, las medidas de seguridad e higiene que surtan la totalidad, perfección e cumplimiento de los trabajos realizados en los mismos, a la vista de los informes emitidos por las inspecciones que se lleven a efecto, se irán suscribiendo

niendo las bonificaciones establecidas en el artículo 29 del Real Decreto 2205/80 de 13 de Junio.

2. Medicina de empresa

Se procederá gradualmente a la implantación de servicios médicos de empresa en todos los Establecimientos, dando cumplimiento a la legislación vigente en la materia. En tanto no se alcance este objetivo, se practicarán, al menos, reconocimientos periódicos del personal, bien directamente con los medios propios del Ministerio de Defensa, bien mediante servicios concertados con otros Organismos.

XI. RETRIBUCIONES

1. Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas están constituidas por el salario base, la antigüedad y el plus complementario.

Los cuantías del salario base y del plus complementario aparecen en la Tabla de Retribuciones Básicas que figuran como Anexo -I de este Convenio.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta lo establecido en el número 5 de este epígrafe.

2. Complementos salariales

2.1. Complemento salarial por cargo o función

Se concederá exclusivamente al personal que ocupa puestos de trabajo que impliquen una especial responsabilidad en cuanto a la toma de decisiones en cualquier nivel, o respecto de la calidad, mayor riesgo o dedicación, consecuentes con el desempeño de determinadas tareas que pueden considerarse con un nivel de exigencia superior al normalmente requerido de los demás trabajadores.

Su cuantía es la que se determina en la tabla que figura como Anexo -II.

Su concesión se hará por la Subsecretaría de Defensa, a propuesta de la Jefatura del Establecimiento, mediante acta en la que se detallarán la peculiaridad del puesto de trabajo y se destacarán las especiales circunstancias que la diferencian de los demás de su nivel. Al acta habrá de unirse, en todo caso, el informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal o certificación de que, habiéndolo recabado, no ha sido emitido en el plazo de diez días. El expediente se tramitará a través del respectivo Cuartel General.

El complemento salarial por cargo o función deberá suprimirse tan pronto desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión, sin que su reconocimiento pueda suponer para los trabajadores, en ningún caso, el derecho a su mantenimiento como "condición más beneficiosa". Para la supresión deberá seguirse idéntico trámite que para su concesión, entendiéndose que sigue vigente en tanto no se produzca esta nueva propuesta.

No puede percibirse más que una sola gratificación por cargo o función, aun que concurren distintos fundamentos para proponerla.

2.2. Incentivos a la producción

a) Podrá establecerse el sistema de remuneración con incentivo previsto en el artículo 28 del Real Decreto 2205/80, cuando la naturaleza del trabajo que se preste permita señalar primas a la producción, compensando económicamente un rendimiento superior al normal, claramente medible. Dicha remuneración puede tener carácter individual o colectivo y éste último, a su vez, comprender a un grupo o categoría laboral determinado o a todos los trabajadores pertenecientes a un servicio o para especial.

La remuneración de los incentivos de producción consistirá en un porcentaje sobre el sueldo/base o jornal/base y plus complementario, según el baremo que previamente se apruebe por el Mando Superior de Personal del que depende el Establecimiento, de conformidad con el Informe de la Sección Laboral correspondiente. En ningún caso podrá abonarse por este concepto a los trabajadores una cantidad inferior a la que les correspondiera, de acuerdo con la Tabla del Anexo -III.

Las Jefaturas de los Establecimientos deberán remitir mensualmente la oportuna propuesta, con el Informe del Delegado o Comité de Establecimiento.

b) Cuando no sea posible implantar el sistema de incentivo a que se refiere el punto a), los trabajadores percibirán, en concepto de incentivo y con carácter general, la cantidad mensual que aparece en la tabla del Anexo -III, incentivo que tendrá carácter de generalidad para todos los trabajadores en actividad y siempre que tenga un rendimiento colectivo unido a una asistencia y puntualidad colectivas no inferior a lo normal durante cada mes natural.

2.3. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos

2.3.1. Esta bonificación deberá acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales por lo que la regla general debe ser su eliminación, en caso de ser posible, al desaparecer las causas que la motivan. A este respecto, se hace constar que las bonificaciones actualmente reconocidas deberán ser eliminadas conforme se vayan aplicando las medidas correctoras que deriven de los planes de Seguridad e Higiene en el trabajo a que se refiere el punto X. 1., de este Convenio.

2.3.2. La cuantía de la bonificación sólo se moderará proporcionalmente al tiempo de exposición, cuando las circunstancias excepcionales mencionadas no concurren en el transcurso de toda jornada.

2.3.3. La concesión de esta bonificación reducirá necesariamente al término del año natural en el que fué reconocida. Salvo prórroga que habrá de solicitarse con tres meses de antelación.

Lo suficiente durante el presente año 1984 se abonará la bonificación al personal al que se reconoció su pago en 1983, salvo que, por haberse acordado de modificar las labores que motivaron su concesión o por haberse tomado medidas correctoras necesarias, deban dejar de percibirlas. Se podrá reconocer también la bonificación para 1984 a quienes, no incluidos entre los del año anterior, hayan comenzado a trabajar en puestos donde exista la toxicidad, peligrosidad o penosidad.

2.3.4. Las propuestas que se formulen para el reconocimiento de esta bonificación deberán ser elevadas a la Subsecretaría de Defensa unido del informe del Comité del Establecimiento o Delegados de Personal, a través de los respectivos Cuarteles Generales que, a su vez, unirán su propio informe sobre la concesión.

La Subsecretaría de Defensa, previo un exhaustivo examen de las solicitudes concurrentes y una vez oída la Sección Laboral Central y, si lo estimase conveniente, al Comité General de Trabajadores, resolverá libremente sobre la propuesta.

2.3.5. Se exceptúa de la regla general contenida en el punto 2.3.3., de este epígrafe al personal perteneciente a los Centros hospitalarios, respecto a los cuales, y por haberse acordado la concesión de un complemento de destino hospitalario con carácter general en la cuantía que aparece en el punto 2.6., regirán las siguientes reglas:

a) Sólo en los casos en que la índole del puesto de trabajo lo exija, la Subsecretaría de Defensa reconocerá el abono de la bonificación de toxicidad, peligrosidad y penosidad al personal de Centros hospitalarios, siendo esta bonificación incompatible con el complemento por destino hospitalario.

b) A la entrada en vigor del Convenio, se suspenderá inmediatamente el abono de la bonificación en los supuestos en que, de acuerdo con las instrucciones cursadas con carácter general, se estuvieran ya pagando en 1984.

c) Las cantidades que se hubieren abonado en los meses de 1984 transcurridos hasta la fecha, se computarán a efectos del complemento de destino hospitalario, compensándose, en consecuencia, en los meses sucesivos de acuerdo con los criterios que puedan resultar menos perjudiciales.

d) Los Centros hospitalarios deberán formular, con la máxima urgencia las propuestas de reconocimiento de bonificación por tóxicos que consideren procedentes, teniendo en cuenta los criterios de rigor a que se refiere el apartado 2.3.4., ya que el complemento por destino hospitalario cubre las circunstancias ambientales.

2.4. Complemento por jornada

Las partes del Convenio han constatado la existencia de diferencias en la jornada real de los distintos Establecimientos dependientes del Ministerio de Defensa, circunstancia que motivó la existencia del primitivo plus de jornada partida, sustituido posteriormente por el de jornada, que habría de reconocerse a todos los trabajadores que realizaran la legal de 42 horas, hoy 40. Conscientes de las desigualdades que esto ha originado en el pasado y que todavía se mantienen en la actualidad, consideran oportuno que todos los Establecimientos tomen las medidas necesarias para ir acercándose hacia la jornada legal única que habrá de implantarse en el transcurso de la vigencia del Convenio.

Cuando se haya generalizado esta jornada, se suprimirá el complemento de jornada fusionándolo con el plus complementario, a fin de reducir, en la mayor medida posible, los conceptos salariales. Con objeto de que esta conversión se realice paulatinamente, en el presente año se incorporará al plus complementario la cantidad de 4.000 pesetas mensuales, que serán correlativamente disminuidas en el complemento de jornada, reflejándose aquel incremento en la Tabla del Anexo -II.

Durante el año 1984, se percibirá, en consecuencia, el complemento por jornada por todos aquéllos que lo venían percibiendo, disminuido en la cantidad anteriormente expresada, en la cuantía que aparece en la tabla del Anexo -IV.

Lo dispuesto en la presente cláusula es consecuencia del acuerdo de unificación de Jornada, por lo que no podrá considerarse como derecho adquirido o condición más beneficiosa si, al término de 1984, no se hubiera producido tal unificación.

2.5. Plus de turnicidad

Se abonará un plus de 200 pesetas por jornada trabajada cuando, por necesidades de la producción o del servicio prestado, sea preciso establecer habitual o temporalmente, un turno rotativo de modo que los trabajadores vengan obligados a trabajar en dos o en tres turnos rotando en los mismos por períodos semanales.

Cualquier otro tipo de turno rotativo, ya sea por no referirse a los normales horarios de mañana, tarde y noche, ya sea por una distinta duración del ciclo en los cambios de turno, podrá dar lugar a este plus si previamente se ha obtenido la expresa autorización de la Subsecretaría de Defensa y ha sido aprobado su abono.

En los Establecimientos que actualmente tienen organizado el trabajo en turnos fijos, sólo podrán éstos transformarse en rotativos con la previa autorización de la Subsecretaría de Defensa que, en resolución, acordará también si procede o no el abono del plus de turnicidad.

2.6. Complemento de destino hospitalario

En atención a la especial naturaleza del trabajo en los Centros hospitalarios, tanto en función de los riesgos de trabajo como de sus circunstancias ambientales, se establece en favor del personal de los mismos, con carácter general, un complemento por razón de destino hospitalario, según la cuantía que se señala en el Anexo -IV.

Este complemento lo percibirán los trabajadores destinados en Centros hospitalarios, considerándose como tales los de internamientos de enfermos, quedando expresamente excluidos los de tratamiento ambulatorio.

En atención a los puestos de trabajo en concreto, se podrá reconocer al personal destinado en Centros hospitalarios la bonificación por trabajos técnicos, peligrosos o penosos, en las condiciones referidas en el punto 2.3, si es incompatible esta bonificación con el complemento regulado en este apartado.

2.7. Plus de nocturnidad

Se abonará en la cuantía y condiciones establecidas en la normativa actualmente vigente.

3. Pagos extraordinarios

El trabajador percibirá los pagos extraordinarios de Junio y Navidad.

4. Horas extraordinarias

1. El Ministerio de Defensa, se comprometa, como medida para lograr un mayor fomento de empleo, a suprimir la prestación de trabajo en horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias estructurales y las efectuadas en meses de fuerza mayor serán abonadas con el recargo del 75%, salvo que el trabajador opte por su compensación con un tiempo de descanso de doble duración al de las horas extraordinarias.

En cualquier caso, el Comité del Establecimiento o Delegado de Personal habrá de emitir informe en este tema.

2. La hora extraordinaria se abonará con el incremento del 75%, computado sobre el salario hora, conforme a la siguiente fórmula:

$$Sh = \frac{Hh \times 75 + J + N}{1026}$$

Sh es igual al salario hora individual; Hh, son las retribuciones básicas, es decir, salario/base, plus complementario y trienios, tomas de un mes 12, los meses del año; J la gratificación extraordinaria de Junio y N, la gratificación extraordinaria de Navidad; 1026, son las horas laborables de un año.

5. Antigüedad

El abono de trienios se ajustará a las siguientes normas:

a) La cuantía de los mismos se fijan en el 5% del salario base que, según el presente Convenio corresponde percibir al trabajador de acuerdo con su actual categoría. En los casos de variación de dicho salario/base, por ascenso o cambio de categoría, todos los trienios devengados se computarán con arreglo al salario/base correspondiente a la nueva categoría.

b) Para determinar el número de trienios perfeccionados, se computará todo el tiempo que el trabajador viniera prestando servicios en el Ministerio de Defensa, incluso con anterioridad al año 1939.

6. Formas de pago y liquidación

1. El abono de las retribuciones se hará en forma que convengan los representantes de los trabajadores y la Jefatura de los Establecimientos, cuando el abono no se haga en metálico, el establecimiento concordará, previo acuerdo con el Comité, el tiempo necesario para su cobro por el titular dentro de la jornada laboral.

2. En todo caso, los Establecimientos, deberán entregar la hoja de salarios o copia de la nómina con especificación clara y separada de todos los conceptos que la integran, debidamente formalizada.

7. Indemnizaciones por razón del servicio

Los días por desplazamiento tendrán la cuantía que se fija para cada categoría en la normativa vigente sobre indemnizaciones a funcionarios públicos por razón del servicio, anticipándose por los Establecimientos, como mínimo, al 80% de su importe.

XII. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

1. Pasaporte

El personal laboral dependiente de los Establecimientos Militares radicados en Canarias, Baleares, Ceasa y Melilla tendrán derecho, una vez al año, a viajar por cuenta del Estado, sin remuneración a metálico y sin derecho a dietas, en su desplazamiento a la Península y regreso a su lugar de trabajo.

2. Anticipos

Podrán, previa la tramitación pertinente, concederse anticipos al personal que lo solicite para atender necesidades urgentes o extraordinarias debidamente justificadas. Tales anticipos podrán alcanzar como mínimo el importe de cuatro mensualidades del sueldo o jornal, plus complementario y trienios y su reintegro deberá hacerse sin devengar interés alguno en el plazo de siete meses si se trata del anticipo de una mensualidad; catorce, si fueran dos; en veintidós meses, si son tres y en veintiocho meses, si cuatro.

3. Servicio Militar

Los trabajadores que pasen a la situación de excedencia forzosa por prestación del servicio militar obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria percibirán los pagos extraordinarios reglamentarios de Junio y Navidad, en la cuantía que le corresponde en función de su antigüedad.

4. Incapacidad laboral

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, legalmente declarada procedente de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, el Ministerio de Defensa completará el subsidio económico percibido por el trabajador, por cuenta de la Seguridad Social con la cantidad necesaria hasta alcanzar el 100% de su salario, a partir del primer día de baja.

En caso de que la incapacidad se derivase de accidente de trabajo o enfermedad común, se aplicará lo dispuesto en el artículo 56.º del Real Decreto 2205/80 de 19 de Junio, durante los seis primeros meses y se completará el subsidio percibido por la Seguridad Social hasta el 100% del salario, a partir de la séptima semana de la baja.

5. Documentación

1. El Ministerio de Defensa, comenzará inmediatamente las gestiones necesarias para proveer de un documento de identidad normalizado a todos sus trabajadores.

2. Asimismo, facilitará a los trabajadores la documentación que acredite su pertenencia a los Establecimientos Militares correspondientes, en orden a que puedan ejercer cuantos derechos en materia de transporte o de cualquier otro orden pueda tener y que son ajenos a la Administración Militar.

3. Por último, gestionará de otros Departamentos Ministeriales la expedición en favor de los trabajadores de la documentación que les acredite como beneficiarios de cualesquiera servicio ofrecido por estos Departamentos, al resto del personal del Ministerio de Defensa.

6. Transporte del personal

Hasta tanto no se establezca una regulación general y unificada del transporte del personal laboral habilitando los medios necesarios para su traslado colectivo a los Centros de Trabajo o establecimiento en su defecto, la oportuna compensación económica, durante la vigencia del presente Convenio:

a) Se mantendrán los servicios de transporte o en su caso la compensación económica establecidas actualmente en favor de los trabajadores.

b) Se establecerá la adecuada compensación económica en el supuesto de que tales servicios sean suspendidos o suspendidos temporalmente.

c) Aquellos Centros que no tengan implantado un servicio de transporte tratarán de adoptar los medios adecuados a su establecimiento.

7. Residencia

En tanto no se reconozca un complemento salarial de residencia para determinados territorios nacionales, en forma similar a la que rige para los funcionarios públicos, se respetarán las situaciones actualmente vigentes.

8. Comedores y Cafeterías

En cumplimiento de lo dispuesto en el punto 12º del LAUDO, respecto a la colaboración en la vigilancia y control en comedores y cafeterías de uso al personal, los Jefes de Establecimiento acordarán con el Comité o Delegados de Personal las medidas necesarias para que éstos puedan ejercer un efectivo control sobre la calidad y precio, así como la mayor garantía sanitaria.

9. Acción Social

A fin de conseguir una homogeneidad en las condiciones de prestación de servicios entre el personal laboral y hacer efectivo lo prevenido en los puntos once, trece y catorce del LAUDO, el Ministerio de Defensa:

1. Dotará a los trabajadores a su servicio de similares derechos a los que actualmente se proporcionan en materia de acción social al personal militar y a sus funcionarios civiles.

2. Fomentar el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales y recreativas, cooperativas de consumo y de construcción de viviendas.
3. Asimismo, fomentar la creación de guarderías infantiles para los hijos del personal civil no funcionario, en cuya organización colaborarán los representantes de dicho personal, facilitando, de ser posible, locales e instalaciones para tal fin.

XIII. FOMENTO DE EMPLEO, JUBILACION.

1. Jubilación forzosa

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación para el personal laboral del Ministerio de Defensa, tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido al llegar a dicha edad el periodo reglamentario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta completar el periodo de carencia, en cuyo momento causarán baja.

A los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio hayan alcanzado los 65 años y tengan cubierto el periodo de carencia, se les aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Tal jubilación habrá de realizarse de acuerdo con los criterios que establece la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981 (B.O.E. de 20 de julio).

2. Jubilación especial a los 64 años

Los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos, al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 14781 de 20 de agosto y en el Real Decreto 2706/81 de 19 de octubre.

El Ministerio de Defensa sustituirá a cada trabajador por otro percceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de igual naturaleza.

3. Transición

A fin de que los trabajadores puedan preparar la documentación necesaria para obtener su pensión de jubilación, los Jefes de Establecimiento les concederán los permisos que resulten necesarios para ello en el periodo de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

XIV. DERECHOS DE REPRESENTACION

1. Garantías de los representantes de los trabajadores

Los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité General, de los Comités de Establecimiento o de Delegados de Personal, sin perjuicio de las garantías actualmente reconocidas por la legislación vigente, tendrán derecho a:

a) A que las garantías expresadas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 de la Ley de los Trabajadores se mantengan durante los dos años siguientes a la extinción de su mandato.

b) A disponer de un crédito de horas manuales retribuidas cada uno de los miembros de los Comités o Delegados de Personal en cada Centro de Trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centro de hasta 100 trabajadores: VEINTE HORAS,
- De 101 a 250 trabajadores: VEINTICINCO HORAS,
- De 251 a 500 trabajadores: TREINTA HORAS,
- De 501 a 750 trabajadores: TREINTACINCO HORAS,
- De 751 trabajadores en adelante: CUARENTA HORAS,

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros de los Comités y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. No obstante, en aquellos Establecimientos en que solamente haya un Delegado de Personal y, sea, por tanto, imposible la referida acumulación, dispondrá dicho Delegado de VEINTICINCO HORAS.

2. Subvención al Comité General de Trabajadores

El Ministerio de Defensa, además de proporcionar al Comité General de Trabajadores, locales donde pueda desarrollar su actividad, se compromete a poner a su disposición la cantidad de 600.000 pesetas anuales, para atender a las necesidades esenciales en orden al cumplimiento de sus obligaciones respecto a sus representantes.

3. Representación en Organos propios de Gestión de la Seguridad Social.

Los Organos de Gestión de la Seguridad Social exclusivos del Ministerio de Defensa, incluirán en su Junta o Consejo Directivo, en principio, a dos representantes de los trabajadores electos.

Estos representantes serán designados por el Comité General en los Organos de ámbito superior a un Establecimiento y por el Comité de éste, en otro caso.

4. Informe previo del Comité General de Trabajadores

Las medidas que con carácter general afecten a los derechos laborales del personal laboral, serán sometidas previamente a informe del Comité General de Trabajadores, que podrá emitir su dictamen en el plazo de 30 días hábiles siguientes.

5. Desplazamiento de los miembros del Comité General de Trabajadores

A fin de dar exacto cumplimiento a lo dispuesto en el punto 2º de este artículo de conformidad con la normativa vigente, los miembros del Comité General de Trabajadores, a convocatoria de su Presidente y del Ministerio de Defensa, serán provistos del correspondiente pasaporte y se le reconocerán los efectos autoritarios por el Establecimiento de que dependan, cuyo jefe de personal, en la urgencia exigida de las Autoridades Ministeriales competentes.

6. Tablonos de anuncios y locales

Las Jefaturas de Establecimiento, cuando lo soliciten los trabajadores, les permitan dotar, a los representantes de los Establecimientos, de locales que puedan desarrollar sus actividades.

En su caso, la Jefatura del Establecimiento, oída el Comité de Delegados de Personal, elevará informe al respecto al Mando Superior de Personal para la acción que proceda.

Las Jefaturas de Establecimiento facilitarán uno o varios tablonos de anuncios en el Establecimiento o Delegados de Personal.

XV. REFORMA DEL REAL DECRETO 2205/80

En el plazo de un mes, a partir de la firma del presente convenio, la Comisión designada por el Ministerio de Defensa para proceder a la reforma del Real Decreto 2205/80 de 13 de junio, habrá de concluir sus trabajos, teniendo en cuenta los puntos adoptados en dicho convenio.

Del proyecto de reforma elaborado por la referida Comisión se dará traslado al Comité General de Trabajadores para que formule las observaciones que estime pertinentes, sobre trámite previo a su remisión al Ministerio de Defensa.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

Se respetarán todos los condiciones más beneficiosas, no contradictorias con el presente convenio.

ANEXO N.º 2

CUADRO DE RETRIBUCIONES BASICAS

(Correspondiente a 1984)

CATEGORIAS LABORALES	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS COMPLEMENTARIO	TOTAL
1. GRUPO TECNICO				
A) Titulados				
Ingeniero Superior	1	46.902	36.575	83.477
Licenciado	1	46.902	33.983	80.885
Profesor Educación Universitaria	1	46.902	33.983	80.885
Profesor de BUP	2	42.941	27.802	70.743
Ingeniero Técnico	1	42.941	16.551	59.492
Ayudante Técnico Superior	2	42.941	27.802	70.743
Profesor de EGB y Preescolar	2	42.941	27.802	70.743
B) No titulados				
a) Organización y Oficinas				
Ayudante de Obras	3	40.449	16.077	56.526
Instructor	3	42.941	13.376	56.317
Delineante de primera	4	38.418	16.857	55.275
Delineante de segunda	4	38.418	15.798	54.216
Delineante de tercera	6	37.976	14.721	52.697
Delineante de cuarta	8	36.031	11.102	47.133
Calificador Técnico Organización de primera	5	37.187	14.171	51.358
Técnico Organización de segunda	6	36.917	13.296	50.213
Auxiliar de Organización	8	36.031	11.102	47.133
Portavoz	5	37.327	14.171	51.498
Productor de fotografía	8	36.031	11.102	47.133
Archivero	6	36.917	13.296	50.213
Auxiliar Archivero	8	36.031	11.102	47.133
b) Talleres Generales				
Jefe de Taller	3	40.449	16.077	56.526
Maestro de Taller	4	38.418	16.057	54.475
Encargado	5	38.170	15.259	53.429
Comarcal Especialista	6	37.916	14.721	52.637
Comarcal de Pequeños Ordenados	6	37.693	14.461	52.154
11. GRUPO ADMINISTRATIVO				
Jefe de planta	3	40.449	16.077	56.526
Jefe de segunda	4	39.975	16.057	56.032
Oficial de primera	5	37.327	14.171	51.498
Oficial de segunda	6	36.917	13.296	50.213
Auxiliar	8	36.031	11.102	47.133
Traductor de primera	5	37.327	14.171	51.498
Traductor de segunda	6	36.917	13.296	50.213

CATEGORIAS LABORALES	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS COMPLEMENTARIO	T O T A L
IV. GRUPO SUBALTERNO				
Subalterno de primera	7	36.061	12.217	48.278
Subalterno de segunda	6	36.031	11.102	47.133
V. GRUPO OPERARIO				
a) Oficios varios				
Oficial de primera	6	37.565	13.034	50.599
Oficial de segunda	7	37.382	12.912	50.294
Oficial de tercera	7	37.291	11.452	48.743
Especialista	8	37.078	11.057	48.135
Peón	8	36.561	10.631	47.192
Limpiadora	8	36.561	10.631	47.192
b) Transportes				
Conductor mecánico	6	37.565	13.034	50.599
Conductor	7	37.382	12.912	50.294
c) Píntas y aprendices				
Pínche 17 años y aprendiz 2.º año	8	23.877	10.631	34.508
Pínche 16 años y aprendiz 1.º año	8	23.877	9.384	33.261
V. GRUPOS ESPECIALES				
A) Laboratorio				
Jefe de Sección	4	38.419	16.057	54.476
Analista de primera	5	38.170	15.259	53.429
Analista de segunda	6	37.916	14.204	52.120
Auxiliar	8	36.031	11.102	47.133
B) Sanidad				
Auxiliar Sanitario	7	36.061	11.899	47.960
Mozo de Clínica	8	36.031	11.102	47.133
C) Cocina				
Jefe de Cocina de primera	3	38.449	16.077	54.526
Jefe de Cocina de segunda	4	36.977	14.373	51.350
Cocinero de primera	5	36.525	14.353	50.878
Cocinero de segunda	6	36.295	13.501	49.796
Cocinero de tercera	7	35.061	12.937	48.998
D) Servicio de Mantenimiento				
Jefe de Taller	3	40.449	16.077	56.526
Mestro de Taller	4	38.419	16.057	54.476
Oficial de primera	5	38.170	16.038	54.208
Oficial de segunda	6	37.916	14.980	52.896
Mecánico de primera	6	37.693	14.980	52.673
Mecánico de segunda	7	37.265	14.388	51.653

CATEGORIAS LABORALES	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS COMPLEMENTARIO	T O T A L
E) Servicio de Comunicaciones				
Operador Mayor	5	40.449	16.077	56.526
Operador de primera	5	37.917	15.001	52.918
Operador de segunda	6	37.257	14.406	51.663
Auxiliar	8	36.031	11.102	47.133
Telefonista	8	36.031	12.917	48.948
F) Servicio Marítimo				
a) Titulados				
Capitán de Marina Mercante	1	46.902	33.983	80.885
Piloto de mando	2	42.941	32.870	75.811
Maquinista Naval jefe	2	42.941	33.888	76.829
Oficial de primera del servicio Radiotécnico	2	42.478	29.756	72.234
b) No titulados				
Oficial	3	42.701	19.211	61.912
Maquinista de primera	2	42.941	20.101	63.042
Maquinista de segunda	3	42.447	16.077	58.524
Maquinista de 3.ª y 4.ª	3	42.003	14.318	56.321
Radiotelegrafista	3	42.447	16.077	58.524
Patrón Cabotaje de primera	3	37.347	15.986	53.333
Patrón Cabotaje de segunda	4	36.917	15.887	52.804
Mecánico Naval de primera	5	36.917	15.389	52.306
Mecánico Naval de segunda	6	36.496	15.343	51.839
Marinero	8	36.561	10.631	47.192
Buzo	6	37.565	15.406	52.971

ANEXO NUM. -II ANEXO NUM. -III ANEXO NUM. -IV

Categoría o función	Incentivo	Otros complementos salariales	
Nivel = 1	5.209	A) Plus Turnicidad	
Nivel = 2	4.540	Nivel = 1	7.500
Nivel = 3	3.957	Nivel = 2	6.925
Nivel = 4	3.572	Nivel = 3	6.350
Nivel = 5	3.415	Nivel = 4	5.775
Nivel = 6	3.601	Nivel = 5	5.200
Nivel = 7	4.071	Nivel = 6	4.625
Nivel = 8	2.989	Nivel = 7	4.050
		Nivel = 8	4.050
		B) Por destino hospitalario	
		- 10% del salario base.	
		C) Turnicidad	
		- 200 pesetas/día.	

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19243

ORDEN de 4 de junio de 1984 por la que se otorga a «Geraldás, Sociedad Cooperativa», concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano a ocho bloques de viviendas sitas en calle Castilla la Vieja, números 47 al 54, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Hmo. Sr.: La Entidad «Geraldás, Sociedad Cooperativa», a través de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Madrid, ha solicitado concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización, mediante instalaciones distribuidoras de GLP en ocho bloques, sitos en Castilla la Vieja, números 47-54, del término municipal de Fuenlabrada (Madrid), a cuyo efecto ha presentado la documentación técnica correspondiente.

Características de las instalaciones

Las características de las instalaciones serán básicamente las siguientes:

El centro de almacenamiento está constituido por cuatro depósitos enterrados de 19.07 metros cúbicos cada uno, con los correspondientes accesorios y dispositivos de seguridad.

La red de distribución está formada por tubería enterrada, de acero estirado en frío, sin soldadura, de 1 1/4" de diámetro, y longitud aproximada de 88 metros.

Finalidad de las instalaciones

Mediante las citadas instalaciones se distribuirá gas propano a 240 viviendas y 32 locales comerciales, distribuidos en ocho bloques, numerados del 47 al 54, en la calle Castilla la Vieja, semiesquina a avenida de las Provincias.

Presupuesto

El presupuesto de las instalaciones asciende a cinco millones novecientos cuarenta mil (5.940.000) pesetas.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido a este Ministerio, a propuesta de la Dirección Provincial de Energía, ha resuelto:

«Geraldás, Sociedad Cooperativa», concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano

por canalización en ocho bloques, sitos en la calle Castilla la Vieja, 47 al 54, en el término municipal de Fuenlabrada.

El suministro de gas, objeto de esta concesión, se refiere al área determinada en la solicitud y al proyecto presentados y a la mayor capacidad que resulte de la instalación definida en el proyecto.

Esta concesión se ajustará a las siguientes condiciones:

Primera.—El concesionario constituirá, en el plazo de un mes, una fianza por valor de ciento dieciocho mil (118.000) pesetas, importe del 2 por 100 del presupuesto que figura en el expediente, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, conforme al artículo 13 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto de 26 de octubre de 1973. Dicha fianza se constituirá en la Caja General de Depósitos, en metálico o en valores del Estado, o mediante aval bancario, según lo dispuesto en el artículo 11, apartado 3, del Decreto 1775/1967 de 22 de julio, o mediante el contrato de seguro concertado con Entidades de Seguros de las sometidas a la Ley de 16 de diciembre de 1964.

La fianza será devuelta al concesionario una vez que, autorizadas las instalaciones y construidas en los plazos que se establezcan en la autorización para el montaje de las mismas, la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía formalice el acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Segunda.—De acuerdo con los artículos 9.º, apartado e), y 21 del vigente Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2813/1973, de 26 de octubre, dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», el concesionario deberá solicitar de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía la autorización para el montaje de las instalaciones.

El concesionario deberá iniciar el suministro de gas propano en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que la Dirección Provincial de este Ministerio formalice el acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Tercera.—Las instalaciones deben preverse para responder a los avances tecnológicos en el campo del gas y lograr abastecimientos más flexibles y seguros. A este fin, los sistemas de distribución del gas deberán ser objeto de una progresiva modernización y perfeccionamiento, adaptándose a las directrices que marque el Ministerio de Industria y Energía.

La red de distribución deberá reunir las condiciones técnicas necesarias para poder utilizar gas natural u otros gases intercambiables y las instalaciones interiores, a partir de la acometida de cada edificio, deberán cumplir las Normas Básicas de Instalaciones de Gas en Edificios Habitados.