Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.885-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-28, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José Garcia Zapata.

25398

RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Di-rección General de Trabajo, por la que se homo-loga con el número 1.680 la llave pipa de 11 mili-metros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Fi-gueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 11 milímetros, referencia 905, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa de 11 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

de seguridad para ser utilizada en trabajos electricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.680-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-28 de Alslamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco Josá García Zanata

co José García Zapata.

25399

RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.681 la llave pipa de 16 milimetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 16 milímetros, referen-cia 905, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección perso-nal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa de 16 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetros 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.681-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada

sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilianticamento de seguidad de las herramientas mandales utilizades en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

25400

RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.879 la llave pipa de 10 milimetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la empresa «Isofor, S. A., de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 10 milímetros, referencia 905, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa de 10 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de beja tensión.

de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.679-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aisiamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

25401

RESOLUCION de 5 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispo-ne la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección Gene-ral de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros, suscrito el día 25 de septiembre de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda —Dirección General de Gastos del Personal—, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos. venios Colectivos, Esta Dirección General de Trabajo

## ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Con-

venio de referencia.
Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del

Madrid, 5 de noviembre de 1984.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA DIRECCION GENERAL DE CORREOS Y TELECOMUNICACION Y ADMINISTRACION GENERAL DE LA CAJA POSTAL DE AHORROS

### CAPITULO I Partes que lo conciertan

#### Artículo 12. - Empresa y Comités

A los efectos de aplicación de este Convenio se entenderá-como Empresa a la Dirección General de Correos y Telecomunicación y a la Administración General de la Caja Postal de Ahorros.

La representación de los trabajadores corresponderá a aque-11as Organizaciones Sindicales y Confederaciones que hayan obte nido como mínimo un 10% del número total de representantes de este personal, a nivel nacional, en las últimas elecciones.

## Artículo 29.- Representación de los trabajadores

Los órganos de representación, garantías sindicales y compe tencia de los trabajadores afectados por este Convenio, serán los mismos que rigen para los funcionarios de carrera de esta Dirección General durante la vigencia del mismo.

#### CAPITULO II

#### Ambito de aplicacion

### Articulo 30. - Ambito

Las normas comprendidas en el presente Convenio Colectivo -serán de aplicación a todo el personal que, con relación jurídi-ce laboral, presta sus servicios en la Dirección General de Co rreos y Telecomunicación y en la Administración General de la - Caja Postal de Ahorros, tanto en sus Organismos centrales como -

### Artículo 49.- Duración y efectos económicos

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus-efectos económicos el día 1 de enero de 1983.

Su duración será de dos años, finalizando, por tauto, su - vigencia el 31 de diciembre de 1.984, no cuedando prorrogado - tácitamente a falta de denuncia expresa.

Comprende dos tablas salariales, una de aplicación en el = año 1.983 y otra para 1.984.

## Artículo. 5º. - Absorción y compensación

Las condiciones económicas de toda fudele pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán-y absorberán en cómputo anual y global todas las ya existentes raleza, origen e denominación de las mismas.

Se respetarán, a título personal, las condiciones más bene ficiosas mue tuvieran adquiridas los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Al personal rural existente a la entrada en vigor del pre-sente Convenio se la respetará, única y exclusivamente a ofectos económicos, cualquier jornada superior que, a título per sonal, tuviera acreditada, abonándosele su salario de acuerdo-con la misma.

## CAPITULO III

Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilan cia,

# Artfoulo 68. - Comisión de Interpretación, Vigilancia, Concilia ción y Arbitrajo.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y la Comission de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y arbitraje, cuya finalidad es la correcta aplicación del Conve nio, tendrá carácter paritario y estará compuesta de doce miembros: seis en representación de los trabajadores, elegidospor las Centrales Sindicales y Confederaciones participantes en la firma del mismo, y otros seis en representación de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración — General de la Caja Postal de Ahorros, Se nombrará Presidente y Secretario, alternativamente, entre la representación Sindicaly la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Caja ---Postal de Ahorros.

Se constituirá dentro de los cuince días signientes a la fe cha de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del -Estado", estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Los acuerdos cue se adopten ruedarán reflejados en el actaque se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante. por ambas partes siempre que los temas a tratar figuren en el orden del día de la Comisión y hayan sido repartidos a los -miembros de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha de su celebración.

las funciones de esta Comisión serán:

- Vigilar el correcto cumplimiento de todo lo pactado
- b) Interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- c) Arbitraje do los problemas de cualquier indole que sepuedan derivar de su aplicación.

Podrà consultar a la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco, cuando así lo estime pertinente, aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

## CAPITULO

Provisión de vacantes; contratación o ingreso

Artículo 7.- Provisión de las vacantes en las plantillas --presupuestarias.

.= Sin perjuicio de lo establecido en los articulos 38.13.36; 37 y 35 del presente Convenio, las vacantes que se produzcan-en las plantillas prosupuestarias se cubrirán con arreglo s los turnos siguientes:

- a) Por concurso de traslado entre todo el personal fijo de la misma categoría y oficio, a nivel provincial.
- b) Por concurso de traslado entre todo el personal fijo de lamisma categoria y oficio, a nivel nacional.
- c) Por turno de ascenso entre todo el personal de las categorías inferiores, a nivel nacional.
- d) Por concurso de nuevo ingreso.

2.- Las vacantes correspondientes al turno de concurso de trag lado a nivel provincial se publicarán en los tablones de aviso de las oficinas y centros de trabajo de la provincia en cue --Tambien se dara comunicación expresa a los órganos de represen tación sindical.

Las vacantes no cubiertas a nivel provincial se cubrirán or concurso de traslado a nivel nacional, que se convocará -cada tres meses.

A estos efectos la Subdirección General de Personal y Ad ministración General de la Caja Postal de Ahorros publicarán - en el Boletín Oficial de Correos y Telecomunicación relación de las vacantes existentes y que se prevea hayan de producirse en el período de los tres meses siguientes y las bases del con curso,

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje dictaminará sobre los requisitos que han de requir los concursantes y los baremos a aplicar en los concursos.

Los traslados, tanto a nivel provincial como nacional, nodarán derecho a indemnización alguna y el trasladado deberá -permanecer un año, como mínimo, en el nuevo destino obtenido.

Las vacantes que no sean cubiertas por estos turnos de -traslado pasarán a cubrirse por tuno de ascenso

La convocatoria para este turno se realizará por la Subd<u>i</u> rección General de Personal o Administración General de la Ca ja Postal de Ahorros y podrá participar en el mismo todo el -personal de las categorias inferiores que tenga un año de --antigüedad, como mínimo, en dichas categorias.

La. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje dictaminará los programas de las pruebas, requisi tos cue han reunir los aspirantes y baremos aplicables.

Las vacantes que no se cubran en este turno pasarán al -concurso de nuevo ingreso que convocará la Subdirección General de Personal o Administración General de la Caja Postal de Ahorres, según el Organismo a que corresponda la vacante, -mediante anuncio en el Boletín Oficial de Correos y Telecomunicación. Asímismo se comunicará al Instituto Nacional de Empleo.

Hasta el 25% como máximo de estas plazas se reservará para el personal laboral de igual categoría que vença prestando sus servicios con contrato temporal dentro del ámbito de este --Convenio y que, en el momento de la convocatoria, esté en ac-tivo y tenga un año de antigüedad de servicios prestados cono sin continuidad.

3.- El Tribunal que ha de calificar las pruebas del concurso-de nuevo ingreso estará constituído por tres miembros de la -Dirección General de Correos y Telecomunicación o Administra-ción General de la Caja Postal de Aborros, en su caso, y de -dos trabajadores del sector laboral elegidos por la represen-tación sindical del fabito donde se realice el examen.

## Articulo 88. - Contrato de trabajo

El contrato de trabajo que se celebrará siempre por escrito estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, conforme a la naturaleza específica o modalida de los = trabajos que se otorguen y, en todo caso, con las excepciones --previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas de general aplicación.

En los contratos temporales previstos en el Estatuto de los-En los contratos temporales previstos en el Estatuto de log-trabajadores la Dirección General de Correos y Telecomunicación-y Administración General de la Caja Postal de Ahorros se obligan a comunicar a los interesados, con la mayor antelación posible,— la prórroga de los mismos si la hubiere. Se hace expresa excap ción de los contratos por sustitución del títular en situación de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.

En el momento de la firma de los contratos, de los cuales se facilitará una copia al interesado, podrán estar presentes los -representantes de los trabajadores.

### Articulo 92. - Período de prueba

La duración del período de prueba para todo el personal 😁 afectado por este Convenio queda establecido como sigue:

Personal titulado de grado superior y medio....tres mesos Agentes de Oficianas auxiliares tipo B, Agentes de en laces rurales tipo B y Personal de Vigilancia juramen tado...... dos mesos
Porsonal administrativo, Personal cualificado y Ayu dantes de Reparto y enlace...... un mes Personal no cualificado...... quince días

Durante el período de prueba el trabajados tendrá el mismo derecho y obligación que el fijo en plantilla de su misma ca tegoría profesional.

En cualquier momento del período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir la relación laboral sin que ello conilave indemnización alguna.

Una vez terminado el período de prueba el contrato tendrá-plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo--

transcurrido durante dicho período.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afectaal trabajedor durante el período de prueba interrumpe el computo del mismo.

### Articulo 100 .- Contrataciones temporales

Las Jefaturas Provinciales deberán prever con antelación las contrataciones temporales precisas anunciando las corres pondientes convocatorias de scuerdo con la norrativa establecida en el presenta Convenio. La lista de aspirantes, por orden de puntuación, se utilizará para proveor las vacantes imprevistas que se produzcan a lo largo del año o hasta otra nueva convoca e torda. toria.

Los contratos que se formalicen tendrén siempre el carácterde temporales, reflejando en ellos lo legislado en el artículo -15 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones comple

### Articulo 112 .- Traslados

Cuando por causas justificados o de fuerza mayor, que no impli quen cambio de residencia, sea preciso trabaladar a un trabajador de su habitual puesto de trabajo a otro, se dará cuenta previa de la medida a los Delegados de Personal o Representación Sindical, quienes podrán formular las objeciones que consideren oportunas en el plazo de tres días o remitir el asunto a la Comisión de In-

terpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

A la vista de las objeciones formuladas por los Delegados de Personal o Representantes Sindicales, o en defecto de que las mis mas se formulen, la Dirección General de Correos y Telecomunicació e la Administración General de La Caja Postal de Ahorros resolverá comunicando a dicha Representación, en idéntico plazo, la decición conficientes en con receida motivadamente.

## Articulo 122. - Permutas

Podrán solicitarse permutas entre dos trabajadores siempre que Pouran solicitarse permitas entre dos trabajadores siempro que cuenten con una antigüedad do tres años de servicio, que las plaza a permitar sean de la misma categoría y oficio y en distintas loca lidades y que a ambos trabajadores les falten más de cinco años - para alcanzar la edad reglamentaria para la jubilación voluntaria. Compete a la Dirección General de Correos y Tolecomunicación - y a la Administración General de la Caja Postal la autorización de

las pormutas que se soliciten.

## Articulo 13º.- Sustituciones

Cuando por causas ajenas a la Dirección General de Correos y -Telecomunicación, Administración General de la Caja Postal de Ahorros y trabajadores se produjeran bajas temporales en las plan-tillas fijadas para cada centro de trabajo, la Dirección General e de Corross y Tolecomunicación e la Administración General de la --Caja Postal de Ahorros procurarán, en el más breve plazo posible, - suplir la boja acaeciua mediante personal contratado temporalmente para estos fines o con correturnos quendo la plantilla preves suexistencia.

Atendiendo a la especial naturaleza de los servicios que la ... Dirección General de Correce y Telecomunicación ha de atender, si la baja es con motivo del disfrute de las vacaciones del personal; la sustitución será desde el primor día de la baja siempre que « existan disponibilidades dentro de la mass salarial autorizada & ... tal fin.

Cuando se trate de sustituir a personal con derecho a reserva quando se trate de sustituir a personal don dereche a reserva de plaza se efectuará el correspondiente concurso entre el persona de la misma localidad en que se ha producido la vacante, inscrito en la oficina de empleo, aplicándose los baremos que establezoa le Comisión de Interpretación, Yigilancia, Conciliación y Arbitrajo (IYCA).

## Artículo 149. - Documento de identificación

La Dirección General de Correos y Telecomunicación y Adminis - tración General de la Caja Postel de Ahorros expedirán y entrega - rán a todos los trabajadores una tarjeta de identidad. Bl gasto que se origine será a cargo de los citados Organismos.

### CAPITUIO V

### Ambito Rural

Articulo 159 .- Provisión de vacantes

Para la provisión de vacantes en el Servicio Rural será de aplinación la normativa general desarrollada en el presente Con venio.

En los concursos de oposición libre, además de publicar las vacantes en el Boletín Oficial de Correos y Telecomunicación se - procederá a su anuncio en todas las oficinas técnicas de la provincia, incluida la capital, y en las localidades a que correspon da la vacante, notificandose a la Oficina de Empleo para que en - ' el plazo de diez días hábiles los interesados puedan solicitarla.

La convocatoria, que dispondrá el Subdirector General de Personal, específicará las caracteristicas de la plaza o plazas convocadas, la obligación que en su caso tendrán de aportar local omedia de transporte para la prestación de los servicios que tendrán los seleccionados, los requisitos a reunir por los aspirantes, las pruebas a realizar, el sistema de calificación, fecha y lugar de -las pruebas y plazo para la presentación de solicitudes.

#### Artícula 168.- Requisitos de los aspirantes

Todos los candidatos a ocupar vacantes de personal rural, ---"scan éstas de carácter fijo o temporal, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener macionalidad española.
- Haber cumplido dieciocho años.
- o) No haber sido separado de atros trabajos al servicio dela Administración.
- d) Estar en posesión del certificado de estudios primarioso escolaridad.
- e) Garantizar la aportación del local para la prestación de los servicios, si la vacante es de oficina auxiliar,o -del medio de transporte necesario si se tratara de enlace rural (en este caso será necesario tambien estar en-posesión del correspondiente permiso de conducir), según determine en la convocatoria.
- g) Estar en condiciones físicas adecuadas para la correctaprestación de los servicios a su cargo, acreditado median te ol oportuno certificado médico.

## Artfoulo 179. - Cembio en la clasificación de la oficina o enlace

Cuando en virtud de estudios de racionalización realizados - como consecuencia de necesidades derivadas de incrementos de --como consecuencia de necesidades derivadas de incrementos do tráfico postal, un servicio rural de tipo B se convierta en otro de tipo A e en ofícina técnica, lo que conlleva la prestación — de la jornada de trabajo normal de los funcionarios de la Dirección General de Correos y Telecomunicación, el titular del ser — vicio B afectado se integrará en la Escala de Clasificación y —— Reparto del Cuerpo de Auxiliares Postales y de Telecomunicación, de acuerdo con lo pravisto en la Ley 75/1978, de 26 de diciembre, y siempre que lo parmita la plantilla presupuestaria asignada adicha Escala en el ejercicio económico correspondiente. Si no fuera posible la integración inmediata por imperativo-

presupuestario el titular afectado mantendrá su contrato laboral vagente en la plantilla presapuestaria de la citada Escala.

## Articulo 189 .- Reorganización de servicios

Cuando so produzca una vacante de personal Fural por dabilación, renuncia del titular etc., la Dirección General de Correos y Telecomunicación realizará los estudios oportunos para agregar el servicio vacante a otros existentes en el sector siempre que la jornada de trabajo de éstos lo permita.

La modificación resultante será sometida con la adecuada antelación a conocimiento de la Comisión de Interpretación, --Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

## Articulo 198 .- Medios de enlace

Los Agentes de enlaces rurales estarán obligados a aportar el medio de enlace necesario para la prestación de su servicio. Con tal motivo percibirón una indemnización a título de entretenimiento, seguro a todo riesgo, consumo y amortización-del vehículo, ravisable en cada Convenio.

## Articulo 200 .- Computos por recorrido

1.- En el cómputo de la jornada de los enlaces rurales se tendrá en cuenta no sólo las horas de trabajo en cada localidad sino -tambien el recorrido realizado entre localidades, conforme a los eiguientes módulos:

Enlaces en bicileta....... Enlaces motorizados....... 3

- En caso de terrene accidentado estos tiempos se incrementa--

rán en un 20 por ciento.

1a calificación de ter eno accidentado se otorgará a petición del interesado, con la aportación de pruebas fehacientes y previa consideración de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

## Articule 210,- Recorrido máximo

El recorrido máximo aldía a realizar por los enlaces rurales tipo B, serds

Enlace	es <b>a pi6</b> 15 Kms	
Enlace	s en bicicleta	
7	a caballo	
Ħ	en ciclometer	
*	cn motocicleta50 m	
	en automóvil	

### Artículo 22º, - Racionalización de servicios motorizados

La Dirección General de Correos y Telecomunicación se compremete a iniciar en el año encurso el estudio necesario para la transformación de los servicios en ciclomotor y motocióleta a servicios en automovil en las zonas con climatología extrema y cuando al volumen del servicio a transportar lo requiera, fijándose como objetivo su presentación a lo largo del año pró-Rimo.

### Artículo 234 .- Locales y Mobiliario

La Dirección General de Correos y Telecomunicación gestionará ante los Avuntamientos la cesión de locales para la prestación de los servicios que deberá realizar el personal rural. En casode que no se consiga tel cesión, la Administración se comprome -terá a alquilar un local o en su defecto abonará una indemnización en concepto de aportación de local.

A todas las oficinas auxiliares tipo B se les datará de mo -

biliario, material de efina y gastos de inmueble.

## CAPITULO VI

### Clasificación profesional

## Articulo 249. - Categorías profesionales

Las categories profesionales serán las contempladas en el -Anexa T.

### Articulo 25% - Verificación de categorias profesionales

Todo el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecommicación y Administración de la Caja Postal de Ahorros tendrá derecho a verificación de su categoría profesional a fin de que exista correspondencia entre las funciones para las que fue contratado y las que realmente realiza a tenorde la Ordenanza que airrió de base para su contratación y, en su defecto, se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo que le haya -Bido de aplicación basta 1. firma del actual.

Para ello la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conci -

liación y Arbitraje del Convenio Colectivo procederá a la clasificación, homogeneización y unificación, de las categorías con el sesoramiento de la Camisión General de Clasificación Profesional creada por el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos.

## Artfoule 269 .- Promoción

El personal afactado por el presente Convenio que esté en en personal arectado por en presente convento que este ou posesión de la titulación exigida y tenga como mínimo una antigüedad de um aña, podrá participar en el turno restringidode las pruebas selectivas que se convoquen para el ingreso en » los diferentes Cuerpes y Escalas de la Dirección General de » Correcs y Telecommutación en la forma siguientes

- Personal Rural, expendedoras y personal de Telebán, a Auxiliares Postales y de Telecomunicación Escala de Clasifi cación y Reparto.
- Jefes de Taller, Maestros de Taller, Especialista de Oficio y Oficiales de oficio de 18, a Auxiliares Técnicos Escala de Auxiliares Técnicos de 15.
- Oficiales de oficio de 25, a Auxiliares Técnicos Escala de Auxiliares Técnicos do 20.

-Resto del personal, a Ayudantes Postales y de Telecomunica-

## Apticalo 272. Plantillas

Durante la vigencia del presente Convenio se procurari, de conformidad con la normativa establecida al respecto, mentener la plantilla de personal existente al 31.17-92.

## CAPITULO VII

## Formación y perfeccionamiento profe-

## Anticulo 282. - Formación

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajaror le Dirección General de Correos y Telecomunicación y la Adulnis-tración General de la Caja Postal de Ahorros promoverán la forma ción profesional del mismo, haciendo cursillos de formación y -promoción. Cuando se realizon fuera de la jornada labore. los -gastus uriginados serán abonados por la Dirección General de -Correos y Telecomunicación u Administración General e .: 7aja -Portal de Ahorros, según corresponda.

### Artículo 292. - Facilidades para estudios

Los trabajadores tendrán derechos

1.- A elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaura do, cuando cursen con regularidad estudies para la obtención de-un título académico o profesional.

2.- A la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la saistençia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.

### CAPITULO VIII

### Jornada y horarios de trabajo

### Articulo 309 .- Jornada laboral

1.- La fornada de trabajo será la misma que rija en la Administración para sus funcionarios, con el derecho de descensar -dos sábados de cada tres laborables consecutivos, no pudiendo -superar siete horas de trabajo diario de lunes a sábado, con -carácter general, ni treinta y siete horas y treinta minutos a - la semana en cómputo trisemanal. El personal rural quedará sometido al mismo régimen (ue el personal funcionario que presta -- sus servictos en oficinas auxiliares y enlaces rurales de tipo A

2.- Teniendo en cuenta las características del servicio a -prestar, cada Centro de trabajo confeccionará un cuadro horarioque cubra sus necesidades el cual, una vez aprobado por la Re -presentación Sindical, será conformado por la autoridad laboral-

competente.

3.- En los casos de penucción de jornada, conforme a lo contemplado en el artículo 33.2 del presente Convenio, la disminución proporcional no efectará al plus de residencia ni a las pagas extraordinarias computândoso como jounada completa el tiempo prestado a efectos de antigliedad.

4. - Todos los trabajadores afectados por este Convenio con jornada laboral continuada superior a cinco horas, disfrutare de un descanso de veinto minutos retribuídos.

5.- La jornada minima será de dos horas por dia de trabajo y se tenderá a que desaparezca la prestación del trabajo en ré e gimen discontinuo, obligándose tanto la Dirección General de --Correos como la Administración General de la Caja Postal de Ahorros a la transformación opcional de jornadas discontinuas en Continuas para aquellas situaciones concretas que permitan al -trabajador acumular tiempo suficiente de cotización a la Segurio dad Social a fin de adquirir derochos a una pensión mínima de --jubilación.

6.- En los casos de que la jornada sea inferior a la esta -blecida por el presente o futuros Convenios se tenderá a que dicha jornada sea completa, sin que ello suponga disminución de-la plantilla o amortización del puesto de trabajo.

7.- La jornada de trabajo será continuada, comprometiéndose la Dirección General de Correos y Telecominicación y Administra ción General de la Caja Postal de Aborros a estudiar las situaciones en que exista la jornada partida a fin de que éstas sean las menos posibles.

## CAPITULO

## Vacaciones, permisos y licencias

## Articulo 319 .- Vacaciones

Todo trabajador disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas al año.

Se fija como período normal de vacaciones anuales el comprem dido entre el primero de junio y treinta de septiembro.

Todos los trabajadores conocerán antes de primero de marzo -

de cada año el período en que le corresponderá sua vacaciones anuales.

Previa solicitud, el trabajador podrá tomar sus vacaciones = anuales en dos períodos, que coincidirán con quincenas naturales, así como disfrutarlas fuera del período normal.

La Dirección General de Correos y Telecomunicación y Adminis-tración General de la Caja Postal de Ahorros se comprometen a laopción de las oportunas medidas para que todos los trabajadoresdisfruten sus vacaciones en las fechas asignadas.
El comienzo y terminación de las vacaciones será dentre del -

año natural a que correspondan y no podrán ser sustituidas per compensaciones económicas.

Todo el personal que atienda un muesto de trabajo será susti-tuido durante el disfrute de sus vacaciones.

Cuando un trabajador ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a disfrute de la parte proporcional al tiempo tra-bajado o, en el caso de cese, al equivalente en metálico a los ... días que le correspondan.

Artículo 329.- Permisos retribuidos
El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derechoa solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas si --guientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los --de muerte o enfermedad gravo de un familiar hasta el aegundo --grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produz can en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de unamisma localidad.
- d) Para concurrir a examenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de díez días al año.
- e) For el tiempo indispensable para el cumplimiento de un -deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba
  el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pue
  dan superarse, por este concepto, la quinta parte de la horas -laborales en cómputo trimestral, En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento -del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la -misma del salario a que tuviera derecho.

  f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nue --
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nue ve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- mismo tiempo.

  g) Hesta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán
  acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
  El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 6,24 y 31 de diciembre. Cuando estos días de permiso no puedan ser disfrutados en tales fechas por necesida des del servicio, que serán las mínimas indispensables, a de terminar previamente con los Delegados de Personal e con la representación Sindical, se compensará su disfrute en otras fechas en que las necesidades lo permitan.

### Artfoulo 33%. - Licencias y permisos no retribuidos

- 1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas elicencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al demala solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del ser evicio. La duración acumulada de estas licencías no podrá exce eder de tres meses cada dos años.
- 2.-Cuando existan razones de guarda legal y tengan a su cui dado directo algún menor de seís años o un disminuído físico o psícuico que no desempeño otra actividad retribuida, opcio nalmente la mujer o el hombre trabajadores podrán disfrutar elderecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o bien a la post bilidad de acogerse a un horario fiexible que permita compatibi lizar el trabajo con la asistencia a los disminuídos.

## CAPITULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

## Articulo 342. - Licencias por matermidad

- La mujer trabajadora afectada por las normas de este Convenio tendrá derecho:
- 1.-En el caso de parto, a catorce semanas distribuídas a opción de la interesada, teniendo en cuents que seis, por lo meno deben disfrutarse después del parto. En esta situación la traba jadora tendra derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- No obstante, si transcurridas las catorce semanas la trabajadora continuara necesitando asistencia médica, pasará a la -situación ILT por enformedad manteniendo los derechos sefialados en el spartado precedente.
- 2.- La trabajadora que así lo desce padrá unir a la licencia por parto sus vacaciones anuales siempre que esté dada de alta médica.

## Artículo 359.- Excedencia especial por servicio militar

Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio, o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurrido dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, cuedando totalmente extinguida la relación la boral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo y siempre que no trastorne el mismo, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorra de su sueldo. Caso de existir un centro de trabajo dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación o Administración General de la Caja Postal de Ahorros en la población a que fuera destinado el trabajador con motivo de su servicio militar, se procurará adscribirle a él siempre que puedan ser compatibles sus deberes de trabajador y soldado.

En todo caso, el tiempo de servicio militar se computará aces de computario de servicio de catalador de computario de servicio militar se computará aces de catalador de catalado

En todo caso, el tiempo de servicio militar se computará aefectos de antigüedad y durente este tiempo el personal tendrádereche al cobro de las pagas extraordinalias.

Artfoulo 369 .- Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la --Dirección General de Correos y Telecomunicación o Administración
General de la Caja Postal de Ahorros, tendrá derecho a solicitar
excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a un año ni --superior a cinco.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a -ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, sin -perjuicio de los derechos que confiere a los trabajadores el Estatuto de los Trabajadores y el Artículo 7 del presente Convenio

Si la vacante fuera de inferior categoria a la que entes -ocupaba, podrá optar a ella con las condiciones económicas que -correspondan a ésta, siempre que sea del mismo grupo, hasta quese produzca una vacante en su categoría laboral de origen.

En ningún caso podrá disfrutar de otra excedencia voluntaria hasta no haber cubierto un período de cuatro años efectivos a partir de la fecha de reingroso.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos — hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en sucaso, pondrá fin al quo se viniera disfrutando. Cuando el padrece la madre trabajen, sólo uno de ellos, opcionalmente, podrá ejer cer este derecho.

#### Artículo 372.- Excedencia forzosa

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo y dar'a derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso dobe rá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargopúblico o síndical. De no hacerse en el plazo señalado, autemáticamente pasará a la situación de excedencia voluntaria.

### Artículo 362. - Supresión de puestos de trabajo

Previo acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje y cuando por necesidades del servicio-motivadas por variaciones del tráfico, modificaciones de itinerarios, cambio de estructura del puesto de trabajo o reestructura acciones de plantillas, sea necesaria la supresión de puestos de trabajo, el personal afectado podrá optars

- a) .- Por ocupar una plaza entre las vacantes de igual o inferior categoría que existan o se puedan producir con posterio ridad en el plazo de un año.
- b) .- Por percibir una indemnización de veinte días por añode servicio, prorreteandose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de personal rural la indemnización será de dos -mesos de salario por año de servicio, calculado sobre la base de
cotización para la Seguridad Social siempro que su importe seasuperior a las retribuciones básicas más antigüedad.

## Articulo 398. - Despidos improcedentes

Todo trabajador despedido de forma declarada improcedente - podrá optar entre recibir la indemnización o ser readmitido casa puesto de trabajo.

## CAPITULO XI

## Régimen Disciplinario

## Articulo 402 .- Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores sujetos al presente Convenio se clasificacán, atendiendo a su importancia, reineidencia, reiteración e intención, en leves, graves y muy graves de conformidad con lo rue se dispone en los artículos siguientes.

## Artículo 419 .- Faltas leves

Serán faltas leves las signientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los Compañeres o subordinados.
  - b) El retraso, negligencia o descuido en ol cumplimiento de as tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta si trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la impo- sibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justifico la uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiale y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por mediagecia o descuido excusable.

## Articulo 429 .- Faltas graves

## Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debid
 a les superiores, compañeres o inferiores.

- b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de lossuperiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) la desconsideración con el público en el ejercicio del -
- trabajo,

  d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los --mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) la falta de asistencia al trabajo sin causa justificadadurante tres días al mes.
- f)Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
  g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

  - h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) la simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaría en el rendimiento-
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimientode trabajo normal o pactado.

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

  1) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o --
- privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) la utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el -Organismo.
- n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque-scan de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

## Artículo 43º.- Faltas muy graves

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a)El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las -gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitu tiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificado durantemás de tres días al mes
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, duran te diez días o más días al mes, o durante más de veinte días altrimestre.
- f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompa-
- tibles con el desempeño del empleo público.

  g) La reincidencia en falta grave, aunoue sea de distinta na turaleza, dentro de un periodo de seis meses.

## Articulo 449.- Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sucldo de hasta dos días.
   Descuento proporcional de las retribuciones correspondien-tes al tiempo real dejando de trabajar por faltas de asistenciao puntualidad no justificadas.

## b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o-
- concursos 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
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  - Despido.

## Articulo 452.- Tramitación y procedimiento

- La facultad de imponer sanciones por faltas graves y muy graves corresponderd al Director General de Correos y Teleco municación y las de faltas leves al Inspector General, Jefes -Provinciales de Comunicaciones o Administrador Generi de la --
- La imposición de sanciones por faltas graves y muy gravesrequerirá la tramitación previa de expediente disciplinario con arreglo al siguiente procedimiento:
- a) Se iniciará por una resolución del Director General de Correos y Telecomunicación acordándo la incoación del expedien te y la designación del Instructor y Secretario.Comenzarán lasactuaciones tomándose declaración al autor de la falta y a lostestigos, admitiendo cuantas pruebas aporten.
- b) La tramitación del expediente deberá realizarse en un -plazo no superior a veinte días por las faltas graves ni a dosmeses para las muy graves.

- c) La resolución recafda, con expresión de las causas que la motivaron, se comunicará por escrito al interesado que debe-rá firmar el duplicado y, en caso de negativa, se le hará la --notificación ante testigos. También se notificará a la represen tación sindical.
- d) Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves serán recurribles ante la Magistratura del Trabajo en los pla-zos y condiciones establecidos por la legislación vigente.

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas -de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán -de sus sucorannados incurriran en responsabilidad y sufriran -la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta
de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturba
ción para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubri miento.

### Articulo 46º .- Anotación en expediente

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones por faltas graves o muy graves que se le impon-gan, reflejándose también las reincidencias de las faltas --leves así como la cancelación de todas ellas que será automá ticamente desnués de su cumulimiento.

## rtículo 472. - Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las gravesa los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a --partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimientode su comisión y, en todo caso, a los seis moses de haberse -cometido. Dicho plazos quedarán interrumpidos por cualquier -acto propio del expediente instruido 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.

## Artículo 459.- Asistencia Sindical

La iniciación de expediente disciplinario se comunicará, -además de al interesado, a los representantes de los trabajadores, los cuales serán oidos en el mismo.

### Artículo 49º .- Faltas de respeto y consideración hacia el trabajador

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

## CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

## Articulo 50º .- Regulación

En materia de Seguridad e Higiene se estará a lo dispuesto-en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 11 de marzo de 1.971, cuantas disposiciones concordantes sean-de aplicación y cuantas se promulguen en el futuro.

Los representantes de los trabajadores entenderán de cuanto con ella se relacione en la forma prevista legalmente y de --cuantas otras comprendan medidas de prevención de accidentes --y enfermedades profesionales tendentes a conseguir la mejor -salud laboral.

## CAPITULO XIIT

## Retribuciones

## Articulo 519. - Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos que conforman la estructura salarial del personal afectado por este Convenio serán los si -guientesilario legal

- a) Salario base
- b) Complementos salariales:
  - Antigüedad
  - Complemento personal
  - Jornada partida
  - Plus por trabajo en festivos
  - Plus de nocturnidad Plus de penosidad Plus de toxicidad

  - Plus de peligrosidad
  - Plus de mayor productividad por conducción Horas extraordinarias

  - Plus de residencia
- B) Percepciones no salariales
  - Indemnizaciones por razén del servicio
  - Indemnización por aportación de medio de enlace Indemnización por aportación de local

## Artículo 529 .- Salario Base

El personal afectado por este Convenio tendrá el salario base que para una de las categorias profesionales se fifa en las tablas anexas.

### Articulo 532 .- Antigliedad

Todos los trabajadores regulados por este Convenio percibirán en concepto de antigüedad trienios, cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas.

Este complemento se devengará desde cl día primero del mesen que se cumpla cada trienio y en mingin caso podrá exceder -del 60% del salario base.

## Articulo 542.- Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias que serán abonadas en el mes de junio, la primera, y en diciembre, la segunda, equivalentes, cada una de ellas, a un mes de salario base más antigüedad, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado cuando se ingrese o se cese en el transcursodel año.

## Articulo 552 .- Jornada partida

Todo el personal acogido al presente Convenio cue realice su trabajo en regimen de jounada partida percibira un complemento de 1120 pts. al mes.

Se entenderá por jernada partida aquélla en la que haya undescanso ininterrumpido de una hora, como minimo.

## Artículo 569.- Plus por trahajo en fest

Los trabajadores afectados por este Convenio cua realicen su trabajo en días festivos percibirán un plus por día, según -tablas salariales anexas, salvo que el salario se haya establecido stendiendo que el trabajo es en días festivos por su propia naturaleza.

Se regulará el trabajo a realizar en días festivos de forma que ningún trabajador lo preste dos domingos consecutivos.

## Articulo 579 .- Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entrelas diez de la noche y las siets de la mañana, salvo que el mañanio se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendraun inoremento específico del veinticimo por ciento del salario base.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior

a cuatro horas se abonará el plus sobre el tiempo trabajado - sólamente. Si las horas nocturnas trabajadas exceden de cuatro horas, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada rea

## Artículo 58º .- Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

4.- En aquellos casos en que el trabajo haya de realizarse bajo una cualquiera de las circunstancias de penosidad, toxi cidad o peligrosidad el trabajador percibirá un incremento sa-

larial del veinte por ciento sobre el salario base.

Cuando concurran dos o más de las circunstancias sefisladas, el incremento será de un treinta por ciento del salario base.

Estos pluses desaparecerán siempre y cuando que por la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración rección General de Correos y Telecommicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros se adopten las pertinentes medidas para controlar y subsanar las condiciones tóxicas, pono sas o peligrosas con la participación de la CIVCA.

2.- Por prestar servicio en vohículos blindados se percitira du mieremento salarial de un diez por ciento sobre el sala rio base, con independencia del plus de peligrosidad.

3.- El trabajador podrá sustituir la percepción de los se alados incrementos salariales por la equivalente reducción de ala fornada efectiva de trabajo.

la jornada efectiva de trabajo.

# Articulo 592, - Plus de mayor productividad por conducción

Todos los trabajadores que además de su propio cometido . tengan que conducir habitualmente un medio do transporte para edesenvolver aquél, excepto los vigilantes jurados conductoras, e percibirán un plus uniforme, eualquiera que sea el medio utilimendo, de 4340 pts. al mes.

Este plus absorbe y substituye al de peligrosidad estable e cido por el Convenio anterior para los enlaces rurales a caballo en bicicleta. en ciolomotor, en motocial el a veneral de entre e

en bicicleta, en ciolomotor, en motocicleta y en automovil.

## Articulo 609 .- Horas extraordinarias

Cuando se realicen horas extraordinarias, a tenor de lo ex -

presado en el aria 28 detas tendrán un recargo del setenta y estinco per ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las esque, como consecuencia del horario de trabajo establecido, excetdan de 7 al día, sin sobrepasar, sin embargo, 37 h. 30 a sema e males en cómputo trisemanal.

En tabla anexa se recogen los valores de las horas extracre dinarias para las diferentes cate

#### Articulo 612.- Plus de Residencia

.El personal afectado por este Convenio que preste sus servicios en aquéllas zonas o localidades que tengan establecida-la percepción de plus de residencia tendrán derecho al mismo -en la forma que señalen las disposiciones vigentes en cada caso para el personal funcionario.

### Artículo 622. - Retribución de jornada incompleta o discontínua

El personal con jornada incompleta e discontinua percibirá su salario base y antigüedad mensuales con arreglo al cuadro que, como anexo, se acompaña.

### Articulo 630 .- Dietas e Indemnizaciones

1.- Cuando el trabajador sea desplazado de forma esporádica por razones de servicio fuera del término municipal donde radique su lugar de trabajo, percibirá por ello una indemnización en concepto de dieta de 2300 pts. por cada dia que permanezca on esa situación siempre que ésta le obligue a comer y pernoc tar fuera de su residencia habitual.

Si el desplezamiento sólo le obliga a efectuar dos comidas, el importe de dicha dieta se reducirá a 1350 pts. y si sólo --fuera una, se raducirá a 675 pts.

2.- Quedan exceptuados de lo establecido en el punto anterio: los desplazemientos que, en virtud del servicio que habitualmente tiene encomendado, ha de realizar el personal que atiende los enlaces rurales de tipo B.

3.- Si a tenor de lo previsto en el arta 11 del presente -Convenio un trabajador fuera trasladado de su puesto habitual -de trabajo y con tal motivo se viere obligado a comer fuera desu domicilio porque la situación del nuevo lugar de trabajo nole permitiera regresar al mismo a una hora adecuada para ello tendra darecho a que se le acredite una dieta reducida de 675 pte. Este derecho desaparecerá cuando el traslado se produzca a petición propis.

4 Todo desplazamiento con derecho a dieta tendrí a su -vez derecho al abono de los gastos de viaje que el mismo compor te por razón del medio de transporte que en la orden de despla-zamiento me autorice y que se procurará que sean los medios ordinarios de transporte público de viajeros. En los casos en ... cue se autorios al trabajador el uso de vehículo particular, -percibirg como indemnización la establecida por la Administra ción nava los funcionarios que han de efectuar comisiones de servicios.

## Articulo 640.- Indemnización por aportación de medio de enlace

Les indemnizaciones a percibir por la aportación del medio de chlace serán las que figuran en las tables anexas.

## Artiquio 650. Indemnización por aportación

Los Agentes do Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales cue -aporten local para el desenvolvimiento de los servicios a su -cargo percibirán una indemnización de setecientas pesotas mon-auales.

## Articulo 66% - Paga de Haberes

El pago de haberes será mensual. Al interesado se le entregará un recibo justificativo del -pago en al que se especifiquen todos los conceptos retributivos, los distintos descuentos y elmos a que corresponde.

## Articulo 670 .- Liquidación y Finiquito

Al producirse el cese de la relación laboral y subsiguienteliquidación, el trabajador dispondrá de, el menos, cuarenta y cocho horas para el oportuno asesoramiento antes de proceder a la firma del finiquito.

## CAPITULO XIV

## Asistencia y Acción Social

## Articulo 689. - Reconocimientos médicos

Los trabsfadores afectados por estas normas tendrán dercohoa reconcolmiento médico a su ingreso y anualmente, incluyendo ravisión ginecológica para la mujer trabajadora y orientación -sobre planificación familiar.

# Artfoule 692. Prostaciones por incapacidad laboral transitoria

1.- Todos los trabajadores que se enquentren en situación de incapacided laboral transitoria por enformedad común o accidente no laboral tendena derecho a una retribución igual a la que la ecorrespondería percibir en situación de activo, con los incrementos que durante el proceso pudieran producirse, a partir del cua to dia. to dia.

2.- Cuando la situación por incapacidad laboral transitos ria se produzoa como consecuencia de accidente de trabajo, el derscho señalado en el apartado anterior se devengará desde el primer día.

3.- Los trabajadores que realicen jornada de trabajo redu cida y coticen a la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrán derecho a comple - mento cuando la prestación por incapacidad laboral transito ria sea inferior a sus retribuciones líquidas en activo.

4.- La Dirección General de Correos y Telecomunicación y-Caja Postal de Ahorros asumirá el régimon de pago delegado -para las prestaciones económicas por incapacidad laboral tran

para las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, accidente no laboral omaternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El trabajador deberá presentar por propia mano e la de un tercero, en el plazo máximo de 48 horas, a su jefe inmediato el correspondiente parte de baja y sucesivos de confirmación, así como en un plazo de 24 horas el de alta de su situación de incapacidad laboral transitoria.

## Artfoulo 702. - Personal con capacidad disminuida

1.- El personal cuya capacidad haya disminuido por razo nes de edad, accidente, enfermedad, gestación etc. será desti-nado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin ninguna -merma salarial ni profesional, siempre que no proceda su jubi

2.- Durante el período de gestación si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que pueda ser perjudicial para su-salud o la de su futuro hijo, se le distinará a un puesto de-

trabajo más adecuado a su estado.
3.- Al trabajador que hubiera obtenido el reconocimientodel derecho al percibo de pensión por incapacidad compatible-con el ejercicio de su profesión u oficio, se le señalará la-nue a clasificación que le correspondo.

4.- No será de aplicación este artículo al personal reral acogido a este Convenio, en razón de las caracteristicas de--

## Articulo 712.- Cuarderias

La Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros facilitarán plaza en sus propias guardería, con las mismas condiciones y derechos que los hijos de sus funcionarios, a los hijos menores de seis años de los trabajadores afectados por este Com venio, siempre que convivan con ellos,

#### Artifculo 722.- Anticipos

Todo el personal acogido al presente Convenio podrá solicitar anticipos, sin interés, hasta el importe equivalente ados mensualidades de salario líquido, amortizables en un plazo máximo de catorce meses.

No se concederá mingún otro anticipo sin haber canceladoel anterior.

La concesión del anticipo se realizará previe dictamen de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y-Arbitraje a tenor de las circunstancias concurrentes en los solicitantes.

## Artículo 730. - Préstamos de la Caja Postal de Ahorros

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de los préstamos de la Caja Postal de --Ahorros, en la misma cuantía, plazos, forma y modelidades establecidas, o cue en el futuro se estableccam, para el personal funcionario.

Asimismo, el personal laboral rural tendrá derecho a un préstamo especial para adquisición del medio de anlace nece sario para poder realizar las funciones de su cometido al --plazo e interés cue resulten más beneficiosos, a negociar con la Administración General de la Caja Postal de Ahorros.

## Articulo 740 .- Otros beneficios asistenciales

Con independencia del contenido de este Capitulo XIV, el-personal laboral disfrutará de cuantos beneficios asistenciapersonal laboral disfrutará de cuantos beneficios asistencia-les y sociales se tengan establecidos para los funcionarios -y que en el futuro se establezcan.

## Artículo 750 .- Prendas de trabajo

Se facilitarán gratuítamente a los trabajadores las medidas de protección personal de carácter preceptivo adecuado a los -trabajos cue realicen y el equipo de prendas de acuerdo con las necesidades de los mismos:

## 1. Personal uniformado.

a) Personal de seguridad. La Dirección General de Corrcosy Telecomunicación y la Administración General de la Caja Postal de Ahorros facilitarán , cada dos años, a este personal las-siguientes prendas: Cuatro camisas de verano, cuatro camisas de invierno, dos corbatas, dos chaquetillas, dos pantalones-

de invierno, dos curvatas, una chaquettias, una pautatonta-de invierno y dos pantalones de verano. Igualmente se facilitará cada dos sños, dos pares de za-patos, uno de invierne y etro de verano. Asimismo se facilitará, en caso de vigilancia en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas a la clima tología.

b) Personal laboral rural: La Dirección General de Co -rrcos y Telecomunicación proveerá a todo el personal rural del adecuado vestuario de trabajo uniformado de invierno y - de verano, observándose a estos efectos el régimen aplicable a los funcionarios de esta Dirección General que realizan tareas similares, incluyendo prendas especiales a los ser - vicios en zonas de climatología dura.

2. Resto de personal laboral.

A todo este personal se le proveerá anualmente de dos -equipos de vestuario adecuado a los trabajos que realice.

### CAPITULO XV

#### Fomento del empleo

### Artículo 762. - Contratación estimulada por el INEM

Ambas partes, Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros y Representación Sindical, se comprometen a estudiar los ma canismos más convenientes para la contratación del personal en las distintas modalidades estimuladas con bonificacionesen las cuotas de la Seguridad Socials trabajo en prácticas y para la formación de jóvenes trabajadores; fomento del empleo para determinados grupos de desempleados, trabajo a tiempo contratación temporal. parcial y

Sa tratará, a efectos de cohertura de desempleo, que estos contratos cubran un mínimo de cotizaciones a la Seguridad ---

Social de 181 días.

## Artfculo 772 .- Incompatibilidades

Se controlará escrupulosamente por la Comisión de Inter pretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje el cumplimien to de lo dispuesto en la Ley 20/1952, de 9 de junio, de incompatibilidades en el sector público, y demás disposiciones Complementarias.

# Artículo 782. - Limitaciones en la reslización de horas extraordi-

Será objetivo prioritario de ambas partes, Dirección General-de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros y Representación de los trabajadores, evitar Postal de Ahorros y Representación de los trabajadores, evitar la realización de horas extraordinarias, excepción hecha de las estructurales y las necesarias para reparar las consecuencias de daños extraordinarios catastróficos o siniestros, en cuyos casosel personal afectado se compromete a realizarlas con los incremen tos que se señalan en el presente Convenio.

Cuando el número de horas extraordinarias diaria y habitual mente realizadas lo permita deberá crearse el correspondiente puesto de trabajo.

La Representación del personal conocerá las horas extraordinarias que mensualmente se realicen-

## Artículo 792 .- Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que pueda completar los perio-dos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto ésta se producirá con carácter obligatorio al completar el trabajador die periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sementa y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones-establecidas en el real Decreto-Ley 14/1981 de 20 de agosto y enel Real Decreto 2705/1981 de 19 de octubre.

## DISTOSICIONES ADICIONALES

Primera. - A todo aquel personal que por aplicación de la table salarial de 1983 contenida en el presente Convenio quedará en sus retrábuciones por debajo de la masa salarial percibida — en 1982 incrementada en un 12%, se le respetará esta última a tí tulo personal.

tulo personal.

Asimismo, si al aplicar la tabla salarial de 1984 sus re tribuciones fueran inferiores a la masa salarial percibida en
1983 incrementada en un 6,5%, se le mantendrá esta última a tí tulo personal durante el año 1984.

El complemento personal transitorio resultante será computado para determinar la masa salarial correspondiente a 1.984.

Segunda .- Las partes negociadoras del presente Convenio, ante las limitaciones de la vigente Ley Presupuestaria, acuerdan la . firma del mismo dentro del marco que esta impone; no obstante, . establecen como objetivo fundamental para un futuro próximo con -seguir que el personal a quien afecta, cuya situación económica e manifestamente desfavorecida comparada con otros sectores del mismo o similar ámbito funcional, mejore su situación a fin de equiparse a dichos sectores.

En caso de que la Ley de Presupuestos para 1.980 señale la -to caso de cue la ley de Presupuestos para 1.000 señale la -constitución de un fondo destinado a atender situaciones de coloc
tivos desfavorscidos en comparación con el conjunto del porsonallaboral al servicio de la Administración del Estado y sus Organis
mos Autónomos, el colectivo afectado por el presente Convenio -accedería a diche fondo en la forma y condiciones se stablez

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### PRIMERA

Todo el personal laboral que preste servicio en Teleben a entrada en vigor del presente Convenio así como en las Expendedurías de signos de franqueo con la denominación de Expendedoras, se considerará a extinguir.

El servicio que resliza en la actualidad este personal será-atendido, en el futuro, por personal funcionario de la Disección General de Correos y Telecomunicación.

#### SEGUNDA

Al personal rural existente a la entrada en vigor del presen-Al personal rural existence a la entrada en vigor del presen-te Vonvenio se le respetará, única y exclusivamente e efectos — económicos, cuelquier jornada superior que, en concordancia con— el artículo 5º y a título personal, tuviera acreditada, ahonándo-sele su salario de acuerdo con la misma.

## DISPOSICION FINAL

Para todos aquellos supuestos no contemplados en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estaturo de los Trabajado res y demás normativa laboral vigente, así como el Resl Decreto - 772/1980 de 29 de febrero, por el que se dictan normas sobre el --

servicio de comunicaciones en el medio rural. En el caso de personal de vigilancia armado se tendr**á en** cuenta tambien toda la normativa legal que para vigilantes jurado pueda haber vigente en cada momento.

#### ANEXO T

### CATEGORIAS LABORALES

### A .- CLASIFICACION DEL PERSONAL

GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL

Categoría a) Agentes de Oficinas Auxiliares tipo B y Enlaces
Rurales tipo B

Categoría b) Ayudantes de Reparto y Enlace

GRUPO II PERSONAL DE SEGURIDAD

Subgrupo 1º. Personal directivo

Categoría a) Jefe de Seguridad

Subgrupo 22. Mandos intermedios

Categoría a) Jefe de Vigilancia Categoría b) Encargado General

Categoría c) Inspector Categoría d) Jefe de Equipo

Subgrupo 3ª. Personal operative

## Juramentado

Categoría a) Vigilante Jurado Conductor Categoría b) Vigilante Jurado de Transporte Categoría c) Vigilante Jurado de Seguridad

## No Juramentado

Categoría :) Guarda de Seguridad uniformado

GRUPO III PERSONAL LABORAL VARIO

Subgrupo 1ª. Personal titulado

Categoría a) Titulado Superior Categoría b) Titulado Grado Medio

Subgrupo 2º. Personal de Guarderfa

Categoría al Cuidadora

Subgrupo 34. Personal Administrativo

Categoría a) Oficiales de 2/a. Categoría b) Auxiliares Categoría c) Telefonistas

Subgrupo 44. Parsonal de Informética

Categoría a) Perforietas

Subgrupo 54. Personal Luha\_terno

Categoría s) Ordenanzas Categoría b) Guarda-Vigilante Categoría c) Encargado de limpleza Categoría d) Vigilante de limpleza Categoría s) Personal de limpiena Categoría f) Botones 16-18 años

Subgrupo 6º. Personal de Oficios Varios

Categoría a) Jefe de Taller.
Categoría b) Maestro de Taller
Categoría c) Especialista de Oficio
Categoría d) Jefe de Equipo
Categoría e) oficial de oficio de 1/a.
Categoría e) oficial de oficio de 2/a.
Categoría f) oficial de oficio de 3/a.
Categoría h) Ayudanto
Categoría h) Ayudanto
Categoría i) Peón especializado
Categoría j) Peón
Categoría j) Almacenero
Categoría k) Almacenero
Categoría l) Aprendiz

## CATEGORIAS LABORALES

### DEFINICION Y FUNCIONES DE CADA CATEGORIA

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas, y so supones la obligación de -tener provistas todas las categorías enumeradas, si las necesidades no lo requie ren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categrala o especialidad pues todo trabajador incluíde en el ámbito funcional de esti Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajes y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su ecapetencia y sin menoscabo - de su dignidad profesional.

#### GRUPO I PERSONAL IABORAL RURAL

Los servicios a prestar por este personal aerán los propios de las oficiaas Auxiliares y Enlaces Rurales de tipo "B" y los de Ayudantes de Reparto y Enlace contemplados en el Real Decreto 772/1980. de 28 de febrero.

Categoria a) Agentes de Oficinas Auxiliares tipo B y Enlaces Rurales tipo B

En las Oficinas Auxiliares tipo "B" se prestarán los siguientes servicios:

- Admisión, clasificación, ourso y entrega de la corre dinaria y certificada, así como envios contra reembolsos. La entrega se hará a domicilio, en lista o en apartados, limitandose esta última e la correspondencia dirigida a Organismos y Entidades que disfruten de frasquicia.
- Entrega de pliegos de valores oficiales de Correce y Telecomunicación, va lores filatélicos, paquetes postales y paquetes con polículas cinematográficas.
- Admisión, curso y pago de giros bajo la intervención y control de la Oficina Técnica de oue dependan.
- Imposiciones y reintegros de C.P.A., con las limitaciones que se establez can por la Administración General de la misma.
- Venta de selos, signos de franqueo, etiquetas e impresos de utilización
  - Admisión y entrega de telegramas.
  - Todas las demás operaciones complementarias.

Los Enlaces Aurales tipo "B" transportarán la correspondencia entre las localidades que se les senale en la correspondiente orden de creación de los mismos y prestarán en todas aquellas poblaciones de su recorrido en que se determine servicios similares a los que prestan en las Oficinas Auxiliares tipo "B"

Categoría b) Ayudantes de Reparto y Enlace

Los servicios a prestar por este personal se limitarán a los de enla ce, reparto domiciliario y recogida de buzones en la localidad que se les asigne.

## GRUFO II PERSONAL DE SEGURIDAD

Subgrupe 1º. Personal directivo

Categoria a) Jefa de Saguridad

Es ol jefe superior del que dependen los Servicios de Seguridad y el personal operativo de la Dirección General de Correco y Telecomunicación o Administración General de La C.P.A.º Es el responsable de la instrucción, adicatramiento y disciplina del personal a su cargo, tanto en el desempe-no de sus funciones, como en uso y conservación de las armas. Coordinará tales servicios, dentro de las normas dictadas por la Administración.

Subgrupo 2º. Mandos intermedios

## Categoría a) Jefo de Vigilancia

Bu el que hajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad con inicia tiva y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la pres tación de los servicios de vigilancia y protección de locases, bienes y personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

Categoría b) Encargado Coneral

Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, con plena responsabilidad y a las immediatas ordenes de sus superiores de una forma directa cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce todas las funciones específicas que le sean delegadas con control general de todos los inspectores. Podrá ser de vigilancia de servicio, eto.

### Categoría el Inspector

Es aquel mando que tiene por misión unificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuídas a vigilantes y conductores y demás personal a su cargo, dando cuenta immediata al Encargado General o jefe immediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas urgentes que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus subordinados.

### Categoría d) Jefe de equipo

Es el vigilante jurado que además de desarrollar los trabajos propios de su categoría tiene la misión de comprobar el exacto cumplimiento de las funciones atribuídas a vigilantes, conductores y personal a su cargo, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas anomalías observe en la prestación de los servi-cios.en Contros de trabajo con reducido húmero de vigilantes.

### Subgrupo 32. Personal operativo

#### JURAMENTADO

### Categoria a) Vigilante jurado conductor

Es el vigilante jurado que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales conduce vehículos blindados y cuida del mantenimiento y conservación de los mismos.

#### Categoría b) Vigilante jurado de transporte

Es el vigilante jurado que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores haciéndose responsable a nivel de facturación (hajo firmal de dichos valores cuando la misma le fuere asignada teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el vigilante jurado conductor en el mantenimien to y conservación del vehículo.

#### Categoría e) Vigilante jurado de seguridad

Es el trabajador mayor de veintiun años de edad, de macionalidad española, con el servicio militar cumplido o exento del mismo, con aptitudes - físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta que con caracter de agente de la autoridad desempeña, uniformado y armado, las tarcas de vigilancia y protocción de locales, bicnes y personas.

Las operaciones que deberá desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

- 1. Una vez temado el servicio, su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.
- 2. Proteger en todo momento a las personas que se encuentren en el interior del recinto o área sometida a protección y vigilancia.
- 5. Prestor la máxima atención a la entrada y salida de dinoro metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada per personal autorizado al efecto.
- 4. Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto esta do de funcionamiento.
- 5. Los vigilantes jurados no intervendrán como fuerza de represión en problemas de tipo laboral o político de la pirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la C.P.A., siempre que la alteración no vaya en deterioro de la integridad de los bienes y de las personas de la Administración.
- 6. Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a sus superiores. Dicho escrito es formulará por duplicado, quedándose el interesado con copía firmada de la entrega del mismo.

Otra forma será la de anotar las anomalías en el libro de incidencias.

7. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los vigilatives jurados, en el ejercício de su cargo, tendrán el carácter de agentes de la autoridad, y su misión será: ejercer vigilancia de darácter general sobre bienes y locales de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la C.P.A., proteger a las personas y a la propiedad y evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delicuentes, colaborando a tal efecto con las fuerzas de Seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos, cuando se le encomiende esta misión y, en general, cualquier otra misión que le corresponda por su condición de agente de la autoridad.

## NO JURAMENTADO

## Categoria a) Guarda de seguridad uniformado

Es el trabajador mayor de edad, que con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, desempeña, uniformado y con medios de protección y defensa adecuados, exceptuando armas de fuego. las tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente con respondan de modo exclusivo al vigilante jurado de seguridad.

## GRUE J III PERSONAL LABORAL VARIO

### Subgrupo 1º. Personal titulado

### Categoria a) Titulado superio:

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por Escula Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al Subgrupo, realiza funciones propias para las que le Fabilitan su titulación.

#### Categoría b) Titulado de grajo medio

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al Subgrupo, realiza funciones para las que le habilitan su títulación.

### Subgrupo 29. Personal de guardenía

### Categoria a) Cuidadora

Es el trabajador que realiza funciones relativas al cuidado de los niños de la guardería, a las órdenes directas del puericultor o psicólogo.

### Subgrupo 39. Personal administrativo

### Categoria a) Oficial segunda

Es el trabajador que teniendo conocimientos de auxiliar administrativo realiza trabajos de carácter secundario, que solo exigen conocimientos gene rales de la técnica administrativa, escribe al dictado 300 pulsaciones por minuto en trabajos de mecanografía, escribe al dictado en taquignafía 30 pa labras por minuto traduciéndolas correctamente a máquina.

### Categoria b) Auxiliar

Es el trabajador que realiza con toda corrección trabajos de mecanagra fía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por mínuto y realiza igualmente trabajos de despacho de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, menejo de máquinas elementales y otros conocimientos elementales similares.

### Categóría c) Telefonista

Este personal estará encargado exclusivamente de atender los servicios telefónicos de centralitas.

## Subgrupo 49. Personal de informática

## Categoria a) Perforista

Es el trabajador que realiza el perfecto manejo de las máquinas de perforación, grabación y verificación, así como las restantes máquinas auxiligres conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas maquinas.

## Subgrupo 59. Personal subalterno

## Categoría a) Ordenanza

Es el trabajador cuya misión consiste en realizar encargos que le ento mienden de uno u otro departamento, recoger y entregar documentos internos y correspondencia, manejar la fotocopiadora existente en su servicio y realizar trabajos elementales.

## Categoria b) Guarda-Vigilante

Es el trabajador que tiene a su cargo durante el día y la noche la vigilancia de los locales, puntos fijos, instalaciones o zonas que le señalen sus respectivos jefes.

## Categoría o) Encargado de limpieza

Tiene a-su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un centro de trabajo, así como la coordinación, distribución y control de tareas del personal de limpieza y es responsable del pedido, reparto y control del material de limpieza,

## Categoría d) Vigilante de limpieza

Es el trabajador que a las órdenes del Encargado de limpicza, además de realizar el trabajo propio del personal de limpicza, controla el trabajo de - un grupo pequeño de personal.

## Categoría e) Personal de limpieza

Es el trabajador encargado de la limpieza de los locales y dependencias anexas.

## Catgoria f) Botones

Es el subalterno, menor de disciocho años, que realiza reendos y otras funciones de carácter elemental.

Este personal, al cumplir los dicciocho años, pasará automáticamente a - la categoría de ordenamen.

Subgrupo 69. Micios varie:

Categoría a) Jefe de Taller

Es el trabajador que posee conocimientos generales y técnicos, experiencía y dotes de mando. Bajo las órdenes inmediatas de un funcionario del Cuerpo de Técnicos Medios de la Dirección General de Correos y Telecomunicación, tiene uno o más encargados a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posce los conocimientos suficientes para realizar.las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

Categoria b) Maestro de Taller

Es el trabajador que con conocimientos generales, técnicos y experiencias ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órcenes con la responsabil dad.consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Categoria el Especialista de oficio

Es el trabajador que teniendo las competencias de oficial de primera, posee, además, una destacada especialidad en alguna de las operaciones o fun ciones de su oficio, que por su complejidad requiere una competencia singular o complementaria. Podrá tener a su cargo algunos oficiales que colaboren com él, adicstrándoles simultáneamente en la especialidad.

Categoría d) Jefe de equipo

Es aquel operario que, con conocimientos teórico-prácticos de oficio. dotes de mando y categoría profesional no inferior a oficial de oficio de primera, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un grupo de trabajo no mayor de cuatro personas, que se dedique a trabajos de la misma naturaleza o convergentes.

Categoria e) Oficial de oficio de primera

Es el trabajador que con pleno dominio del oficio y con capacidad de interpretar planos de detalles, realiza los trabajos que requieren un mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economia de material.

Categoria fl Oficial de oficio de secunda

Es el trabajador que con conocimiento teórico-práctico del oficio y entendiendo de planos y croquis realiza los trabajos propios del mismo. con rendimiento y calidad correctos. Tendrá que realizar las mismas labores que los oficiales de oficio de primera en función de sus conocimientos.

Categoría g) Oficial de oficio de tercera

Es el trabajador que con conocimientos generales de su oficio, auxilia a los oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo realizar aisladamente los de escasa trascenden-

Categoria h) Ayudante

Es el trebajador que poses conocimientos elementales de la profesión y auxilia y colabora con los oficiales de la misma en los trabajos a ellos encomendados.

Categoria i) Peón especializado

Es aquel operario mayor de dieciocho años que, además da poder efeg tuar trabajos de peón, tiene capacidad necesaria pora realizar squellas funcios concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin e bargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Categoris i) Peón

Es el trabajador mayor de dieciocho años que realiza labores de carga y de carga que requieren un esfuerzo físico, así como colaborar en el servicio de li pieza.

Categoría k) Almacenero

Es el trabajador que realiza las funciones mecánicas del almacén, como car y descarge de mercancias, distribución de materiries a las distintas dependenci del organismo y auxilia ál almacenero de almacén central en los demás trabajos.

Categoria 11 Amrendiz

Es el trabajador con contrato de aprendicaje en virtud del cual, a la ves que presta trabajo de aprendiz, recibe enseñanza práctica del oficio.

#### ANEXO II

### ESCALA DE NIVELES

### NIVEL A

- 1. Botones 2. Aprendiz

### NIVEL 1

- Peón
   Limpiador/a

### NIVEL 2

1. Peón especializado

#### NIVEL 3

- 1. Ordenanza
- 2. Telefonista
- 3. Guarda-Vigilante 4. Vigilante de limpieza

### NIVEL 4

- 1. Ayudante
- 2. Guarda de Seguridad 3. Oficial de Oficio de 3/a
- 4. Ayudante de Reparto y Enlace

### NIVEL 5

1. Auxiliar Administrativo

#### NIVEL 6

- 1. Oficial de Oficio de 2/a. 2. Oficial Administrativo de 2/a.
- 3. Almacenero

- 3. Almaconero 4. Encargado de Limpieza 5. Porforista Verificador de Informática 6. Vigilante Jurado de Seguridad 7. Vigilante Jurado de Transporte 8. Agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces Ruraltes tipo b

- 1. Vigilante Surado Conductor 2. Oficial de Oficio de 1/a.
- 3. Jefe de Equipo
- 4. Cuidadora de Guardería

## NIVEL 9

- 1. Especialista de oficio de obras, talleres, instalaciones
- y explotacionss 2. Inspector de Seguridad

## NIVEL 9

1. Masstro de Taller

## NIVEL 10

- 1. Jefe de Taller 2. Encargado General 3. Jefe de Vigilancia

## NIVEL' 11

1. Jose de Seguridad

1. Titulado de Grado Medio

## NIVEL 13

1. Titulado Superior

TABLA SALARIAL EARA 1983

CICEPTUS SALARIALES - NIVELES	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	۸.
FALARTO HASE	74201	59418	52296	48135	46361,	44240	42390	40542	40303	/0065	33305	32958	32295	3165/1
WITCHEND (1 Trienio)	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620
MIS H.P. FOR COMMERCION	AUTUNO	/IL, MOTOC	ICIETA, C	ICLO DIOR,	BICICIE	TA, CABALI	ERIA, EFE	ARCACION	: 4340					
JUNADA PARTIDA	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1130
TOXICIDAD		sobre Sale												
PENOSIDAD		sobre Sale												
PELLICROSTDAD	1 20 70	sobre Sala												
TOXICIDAD-PINOSIDAU	1 00 70	sobre Sala												
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	40 /0	nobre Sale												
PENDSIDAD-PELICHOSIDAD	00 70	eobre Sale												
MACHINIDAD	//	<del>sobre</del> Sala												
PLUS VEHICATO BILINDADO	10 %	sobre Sala	rio Base											
PUS DIA PESTIVO HIDOTO HORA EXTRA		setas por de la hora 59416					s categor  42390	des y niv	reles 40303	40065	33308	02958	32295	31654
PAGA EXTRA DICIEITEE	7/201	59418	52296	48135	46361.	44240	42390	40542	40303	40065	33308	32958	, 322,95	31.654
THIS DE RESIDENCIA	de no	uerdo con	el erticu	lo 61				<del> </del>						
THE DE RESIDENCE						<del></del>								
								13,08	ptes./K⊪n.					
DEDENIZACION POR AUTOPOVIL	1								pts./Km.					
DIDENTIZACION FOR AUTOPOVIL INDENTIZACION FOR MOTOCICLETA		·						5,90						
INDEPNIZACION FOR AUTOPOVIL INDEPNIZACION FOR MOTOCICLETA INDEPNIZACION FOR CICLIPIOTOR								5,90 5,83	pts./Km.					
INDENTIZACION POR AUTOPOVIL INDENTIZACION POR MOTOCICLETA INVENTIZACION POR CICLIPIOTOR INDENTIZACION POR BICCICLETA	-	-						5,90 5,83 0,52 6,25	pts./Km. pts./Km. pts./Km. pts./Km.					
INDENTIZACION FOR AUTOPOLI INDENTIZACION POR MUTOCICLETA INDENTIZACION POR CICLIPATION INDENTIZACION POR CICLIPATIA INDENTIZACION POR CABALLERIA								5,90 5,83 0,52 6,25 13,08	pts./Km. pts./Km. pts./Km.					
INDENTIZACION FOR AUTODOVIL INDENTIZACION FOR MOTOCICLETA INDENTIZACION FOR CICLIDITOR INDENTIZACION FOR BICCICLETA INDENTIZACION FOR CABALLERIA INDENTIZACION FOR EMBALCACION								5,90 5,83 0,52 6,25	pts./Km. pts./Km. pts./Km. pts./Km.					
INDENTIZACION FOR AUTOPOLI INDENTIZACION POR MUTOCICLETA INDENTIZACION POR CICLIPATION INDENTIZACION POR CICLIPATIA INDENTIZACION POR CABALLERIA	de a	overdo con	el ærtfo	<b>പ്</b> 63				5,90 5,83 0,52 6,25 13,08	pts./Km. pts./Km. pts./Km. pts./Km.					
INDENTIZACION FOR AUTODVIL UNDENTIZACION FOR MUTOCICLETA INVENTIZACION FOR CICLIDIOR INDENTIZACION FOR BICICILETA INDENTIZACION FOR CABALLERIA INDENTIZACION FOR EMBAICACION FLIS APORTACION LOCAL	de a	·	<del></del>	ulo 63	649054	619960	507/m	5,90 5,83 0,52 6,25 13,08 700	pts./km. pts./km. pts./km. pts./km. pts./km.	560010	<b>4</b> 66312	001612	4521:0	44315
INDENTIZACION FOR AUTODVIL INDENTIZACION FOR MOTOCICLETA INDENTIZACION FOR CICLIDATION INDENTIZACION FOR BICCICLETA INDENTIZACION FOR CABALLERIA INDENTIZACION FOR EMBAICACION FLIS APORTACION LOCAL UTETAS	1	·			649054	619960 28	593/450 127	5,90 5,83 0,52 6,25 13,08	pts./Km. pts./Km. pts./Km. pts./Km.	560910	460312 119	401412 B	4521:33 2554	4/315 30

VALOR HORA/MES ORDINARIA A EFECTOS DE JORNADAS INCOMPLETAS Y TRABAJADORES DISCONTINUOS EN EL AÑO 1983

Nivel	sin Trienios	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios	6 Trienios	7 Trienios	8 Trienios
13	10.600'14	10.831'57	11.053	11.294'43	11.525'86	11.757'29	11.988'71	12.220'14	12.451'57
12	8.488'29	8.719'71	8.951'14	9.181'43	9.412'86	9.644'29	9.875'71		10.338'57
11	7.470'86	7.702129	.7.933'71	8.165'14	8.396'57	8.628'	8.859143	9.090'86	9.322'29
10	6.876'43	7.107'86	7.339'29	7.570'71	7.802'14	8.033'57	8.265'	8.496'43	8.72: '86
9	6.623'	6.854'43	7.085'8 <b>6</b>	7.317'29	7.548'71	7.780'14	8.011'57	8.243'	8.474'43
8	6.320'	6.551143	6.782'86	7.014'29	7.245'71	7.477'14	7.708'57	7.940'	8.171'43
7	6.055'71	6.287'14	6.518157	6.760'	6.981'43	7.212'86	7.444'29	7.675'71	7.907'14
6	5.791'71	6.023'14	6.254157	6.486 t	6.717'43	6.948'88	7.180'29	7.411'71	7.643'14
5	5.757'57	5.989'	6.220'43	6.451'86	6.683'29	6.914'71	7.146'14	7.377'57	7.609'
4	<b>5.723</b> 67	5.9551	6.186 43	6.417'86	6.649'29	6.880'71	7.112'14	7.343'57	7.575'-
3	4.758!29	4.989'71	5.221'14	6.452'57	5.684	<b>5.9</b> 15'43	6.146'86	6.378'29	6.609.71
2	4.708'29	4.939 71	6.171'14	5.402'57	6.634'	5.865143	6.096'86	6.328'29	6.559'71
1	4.613'67	4.845'	5.076'43	6.307'86	5.639129	5.770'71	6.002'14	6.233'57	6.465'
	9		10	11	12	13		14	15
Nive <b>l</b>	Trienios	Tri	enios	Trienios	Trienios	Trienio	8	Trienios	Trienios

Nive <b>l</b>	<b>9</b> Trienios	10 Trienios	11 Trienios	12 Trienios	13 Trienios	<b>14</b> Trieni <b>os</b>	15 Trienlos
13	12.683*	12.914'43	13.145'86	13.377'29	13.608'71	13.840'14	14.071'57
12	10.570	10.801'43	11.032'86	11.264 29	11.495'71	11.727'14	11.958'57
11	9.553'71	9.785'14	10.016'57	10.248	10.479143	10.710'86	10.942'29
10	8.959 29	9.190 71	9.422'14	9.653'57	9.885*	10.116'43	10.347'86
9	8.705'86	8.937'29	9.168'71	9.400'14	9.631'57	9.863'	10.094'43
8	8.402'86	8.634'29	8.865'71	9.097'14	9.328'57	9.560	9.791'43
7	8.138'57	8.370'	8.601'43	8.832'86	9.064'29	9.295 171	9.527114
6	7.874'57	8.106'	8.337'43	8.568'86	8.800 29	9.031'71	9.263'14
5	7.840143	8.071'88	8.303'29	8.534'71	8.766'14	8.997:57	9.299'-
4	7.806'43	8.037'86	8.269 29	8.500'71	8.732114	8.963157	9.195'
3	.8.841'14	7.072'57	7.304	7.535143	7.766'86	7.998129	8.229'71
2	7.022.57	7.254	7.485'43	7.716'86	7.948.29	8.179!71	8.411'14
1	6.696'43	5.927'86	7.159 29	7.390'71	7.622114	7,853'57	8.085'

TABLA ANEXA QUE RECOGE LOS VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS LOS EMPERENTES NIVELES DURANTE 1983. NIVELES 13 ·12 11 10 9 7 6 Б 4 O TRIENIOS 996 797 702 646 622 594 569 644 541 538 447 442 433 425 1 TRIENIO 1017 819 723 668 644 615 590 566 563 **559** 469 464 455 446 2 TRIENIOS 1039 841 745 689 666 637 612 587 584 581 490 486 477 468 3 TRIENIOS 1061 862 767 711 687 659 634 **609 606 603 5**12 507 499 490 4 TRIENTOS 1083 884 789 733 709 681 656 631 628 **625 53**4 529 520 5 TRIENIOS 1104 906 810 755 731 702 67**7 653 649 646 5**56 551 542 533 6 TRIENIOS 1126 928 832 776 752 724 699 674 671 668 577 573 564 555 7 TRIENIOS 1148 949 854 798 774 746 721 696 693 690 599 594 585 577 8 TRIENIOS 1169 971 876 820 796 767 743 718 715 711 621 616 607 599 9 TRIENIOS 1191 993 897 841 818 789 764 740 738 733 643 638 629 620 10 TRIENIOS 1213 1015 919 863 839 811 786 761 758 755 664 660 651 642 11 TRIENIOS 1235 1036 941 885 861 833 808 783 780 777 686 681 672 664 12 TRIENIOS 1256 1058 963 907 853 854 830 805 802 798 708 703 694 13 TRIENIOS 1278 1080 984 928 905 876 851 827 823 820 729 725 716 14 TRIENIOS 1300 1102 1006 950 926 698 873 848 845 842 751 747 738 729 15 TRIENIOS 1322 1123 1028 972 948 920 895 870 867 864 773 768 759 751

NOTA: TODO EL PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO QUE TENGA RECONOCIDOS COMPLEMENTOS SALAGIALES SUFRIRA EL INCREMENTO CORRESPONDIENTE EN LOS VALORES SEMALADOS EN LA ANTERIOR TABLA

INDIA SALAHIAI, PAKA 1994

1725   1725	CONCEPTOS SALARIALES- NOVELES	13	12.	11	10	9	8	7	6	5 -	4	3	2	1	Ā
PLES MAP, FOR CONDUCTION JORNAM PRITTINA JORNA	SALARUO NASE	79025	63361	55696	51264	49375	47116	45146	43178	43000	43000	43000	43000	43000	33172
1120   1120	NITIGULDAD (Trienio)	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726
TOTICINAD   27	PLUS M.P. FOR CONDUCCION JOINTADA PARTIDA	1120	1120	1120		HCICLE!					1120	1120	1120	1120	1120
######################################	TOXICIDAD														
30%   sobre Calario Dase   30%   sobre Calario Dase   30%   sobre Salario		•-													
20%   sobre Salario Base   30%   sobre Salario Base   30%   sobre Salario Base   30%   sobre Salario Base   26%   sobre Salario Base   30%   sobre Salario															
#MCSINAD-PELICRISIND  30% sobre Salario Rese  #MCSINADIMO  10% sobre Salario Rese  PLIS ULI PESTIVO  #MCSINADIMO  10% sobre Salario Rese  PLIS HIA FESTIVO  #MCSINADIMO  PACA ENTRA JULIO  7025 63221 5500 61204 48975 47116 45146 43179 42000 43000 43000 43000 33712  PACA ENTRA DICIPINE:  7025 63221 5500 61204 48975 47116 45146 43178 42000 43000 43000 43000 33712  PLIS DE PESIDENCIA  de concrit con el artifolio 61  14,21 pts.//m.  14,21 pts.//m.  14,21 pts.//m.  6,36 pts/ fm.  14,21 pts.//m.															
#### Salaria   100															
PLUS ULA PESTIVO  PACA ECTRA  PACA ECTRA JULIO  PACA ECTRA DICIPERE:  PACA ECTRA DICIPER															
PHIS DIA FESTIVO PRECIS DUA SETTA  \$533 pesetrs por día fectivo trabejado, para todos las categorias y niveles  PRECIS DUA EXTRA JULIO  70025 63281 55096 51264 49875 47116 45146 43177 43000 43000 43000 43000 33712  PRECIS DE PESIDEICIA  DE PESIDEICIA  de conerdo con el artifolio 61  14,21 pts.//m.  14,21 pts.//m.  14,21 pts.//m.  15,36 pts///m.  10.20 pts.//m.  10.20 pts.//m.  10.21 pts.//m.  10.22 pts.//m.  10.23 pts.//m.  10.24 pts.//m.  10.25 pts.//m.  10															
##ECIC HORA EXTRA JULIO ##AC EXTRA JULIO	HIE AEHICHE BITMER	200/6 8	soore Salar	10 12890											
PACA EXTRA JULIO 78025 63281 55005 61204 40375 47116 45146 43177 4500 4300 4300 4300 4300 33712  PALE DE PESIDEIXIA  de concrib con el artifolio 61  INDENIZACION FOR AUTONOVIL INDENIZACION FOR CICLIATOR INDENIZACION FOR ELICLETA INDENIZACION FOR ELICLETA INDENIZACION FOR CICLIATOR INDENIZACION FOR CICLIATOR INDENIZACION FOR CICLIATOR INDENIZACION FOR CICLIATOR INDENIZACION FOR CABALLERIA INDENIZACION FOR CABALLERIA INDENIZACION FOR PARACACION ALIS APORTACION LOCAL DIETAS  NASA SALARIAL ANIAL  1106350 805934 779744 717696 691250 659624 633044 604492 60200 60200 60200 60200 60200 47150	PLIG DIA FESTIVO	533 P	esetas por	día festi	vo trabaja	do, para	todas la	s categor	ias y niv	eles					
PACA EXTRA DICIPINE: 75025 63281 55695 51264 40375 47116 45146 43178 43000 43000 43000 43000 43000 33712  PHIC DE PESIDEICIA de acherdo con el artículo 61  TROBANIZACION POR AUTOPOUTI.  TROBANIZACION POR CICLIPOTOR  INDENIZACION POR CICLIPOTOR  INDENIZACION POR CABALLERIA  DIENNIZACION POR DIENCECION  ALLE APORTACION LOCAL  DIETAS  de acherdo con el artículo 63  NESA SALARIAL ANIAL  1106350 885834 778744 717696 681250 659624 63204 60492 60200 60200 602000 602000 602000 47180	PRECIC HORA EXTRA	Valor	de la hora	ordinaria	a increse	tedo en 1	n. 75%								
PACA EXTRA DICIPINE: 75025 63281 55695 51264 40375 47116 45146 43178 43000 43000 43000 43000 43000 33712  PHIC DE PESIDEICIA de acherdo con el artículo 61  TROBANIZACION POR AUTOPOUTI.  TROBANIZACION POR CICLIPOTOR  INDENIZACION POR CICLIPOTOR  INDENIZACION POR CABALLERIA  DIENNIZACION POR DIENCECION  ALLE APORTACION LOCAL  DIETAS  de acherdo con el artículo 63  NESA SALARIAL ANIAL  1106350 885834 778744 717696 681250 659624 63204 60492 60200 60200 602000 602000 602000 47180	PAGA EXTRA JULIO	79025	63281	55096	61264	49375	47116	45146	43170	43000	43000	43000	43000	43000	33712
14,21 pts./km.   16,36 pts/km.   16,36 pts/k		79025	63281	<b>5</b> 569 <b>5</b>	51264	49375	47116	45146	_		43000	43000	43000	43000	
14,21 pts./km.   6,36 pts/km.   6,36 pts/km.   6,36 pts/km.   14,21 pts./km.   14,21 pts.	<del></del>							<del></del>	<del></del>						
Indemizacion for monocicleta	PLUE DE PESIDENCIA	de ac	uerdo con d	el ar <b>tíc</b> ul	0 61										
Indemizacion for monocicleta	INDEMNIZACION POR AUTOMONTI.							·	14 21	entro A/m					
Indemizacion for cicloptor   G.24 pts./km.															
### SALARIAL ANAL 1106350 885934 779744 717696 691250 659624 632044 604492 602000 602000 602000 602000 47150															
### SALARIAL ANAL 1106350 885934 779744 717696 691250 659824 632044 604492 602000 602000 602000 602000 47190	INIMIZACION POR BICICLETA	1													
14,21 pts.//m.  **HIS APORTACION LOCAL  DIETAS  (de acuerdo con el artículo 63  **MASA SALARIAL ANIAL  1106350 885934 779744 717696 691250 659624 632044 604492 602000 602000 602000 602000 47190	INDIMNIZACION POR CABALLERIA	ł													
MASA SALARIAL ANUAL 1106350 885934 779744 717696 691250 659624 632044 604492 602000 602000 602000 602000 47190		J													
MASA SALARIAL ANIAL. 1106350 885834 779744 717696 681250 658624 602044 604492 602000 602000 602000 602000 602000 47190	APLIE APORTACION LOCAL									<b>P</b> ====================================					
	DIETAS	de ad	noo darious	el artícul	E3 O										
		1			-										
							<b>-</b>		· · · · · · · ·	<b></b> -				****	
The state of the s	MASA SALARIAL ANUAL	1106350	085934	779744	717696	691250	659624	632044	604492	602000	602000	905000.	602000	602000	47190
	PLANTILLA AFECTADA	3	В	1	9	1	20	127	6660	8	732	119			30

107A: Aquel personal que por oplicación de la presente tabla quedara en sus retribuciones por debajo de la muez salarial poctada en su anterior convenio colec tivo de 1983 más un 6,5%, se le respetará a título personal ésta.

VALOR HORA/MES ORDINARIA A EFECTOS DE JORNADAS INCOMPLETAS Y TRABAJADORES DISCONTINUOS EN EL AÑO 1984

Nivel	sin Trienios	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios	6 . Trienios	<b>7</b> Trienios	8 Trienios
13	11.853'75	<b>12,1</b> 12'66	12.371.55	12.630'45	12.889'35	13.148'25	13.407'15	13.666'05	13.924'95
12	9.492'16	9.751'05	10.009195	10.268185	10.527'75	10.786 65	11.046'55	11.304'45	11.563'36
11	8.354'40	<b>8.613</b> 130	8.872120	9.131'10	9.390'00	9.648'90	9.907'80	10.166'70	10.425'60
10	7.689'60	7.948 50	8.207140	8.466'30	8.725 20	8.984'10	9.243'00	9.501'80	9.760'80
9	7.406'25	7.665 110	7.924'05	8.182/95	8.441'85	8.700'75	8.959'65	9.218'55	9.477'45
8	7.067'40	7.326 130	7.585'20	7.844'10	8.103'00	8.361'90	B.620'80		9,138'60
7	8.771'90	7.030180	7.289170	7.548'60	7.807'50 7.512'30	<b>8.</b> 066'40 <b>7.7</b> 71'20	8.325'30	8.584 20	8.843'10
6	6.476170	6.735 60	6.994'60	7.253140			8.030'10	8.289100	8.547 90
5	6.450'00	<b>6.</b> 708190	0.967180	7.226 70	7.485'60	7.744 150	8.003 40	8.262:30	8,521'20
4	6.450100	<b>6.7</b> 08190	6.967'80	7.226'70	7.485 60	7.744'50	8.003'40	8.262130	8,521'20
3	6.450'00	6.708190	6.967'80	7.226'70	7.485180	7.744150	8.003140	8.262130	8,521'20
2	8.450'00	6.708 90	0.987180	7.228170	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
1	6.450'00	6.708190	6.987 80	7.226'70	7.485160	7.744'50	8.003140	B.262'30	3.521'20
	9		10	11	12	13		14	15
Nivel	<b>Trienics</b>	Trienios		Trienios	Trienios	Trien	ios	Trienios	Trienios
13	14.183'85		42 <b>'78</b>	14.701'65	14.960'55	15.21	19 ' 45	15.478'35	15.737 25
12	11.822'25		81'15	12.340'06	12.598'95		57'85	13.116'75	13.375 65
11	10.684'50		943 '40	11.202'30	11.461'20		20'10	11.979'00	12.237'90
10	10.019'70		278'60	10.537'50	10.796 40		55'30	11.314'20	11.573'10
9	9.736'35		95125	10.254.15	10.513'05		71'95	11.030'85	11.289'75
ğ	9.397'80		558'40	9.915'30	10.174'20		33'10	10.692'00	10.950'90
?	9.102'00		360'90	9.619.80	9.878!70		37'60	10.396'50	10.655'40
•	8.806 80		066'70	9.324.60	9.583 50		12 40	10.101'30	10.360'20
9	8.780'10	-	00'88	9.297 '90	9.556 80		15'70	10.074'60	10.333'50
4	8.780'10		039'00	9.297'90	9.656'80		15'70	10.074'60	10.333150
3	8.780'10	9.0	39'00-	9,297'90	9.556'80	9.83	15'70	10.074'60	10.333150
2	8.780'10	9.0	39100	9.297'90	9.556180	9.83	15'70	10.074'60	10.333'50

TABLA AMEXA QUE RECOGE LOS VALORES DE LAS MORAS EXTRAORDIMARIAS PARA LOS DIFERENTES

NIVELES 662 632 606 579 577 577 57**7** 877 445 O TRIENIOS 1060 849 747 68B 770 711 686 665 629 600 600 1 TRIENIO 1093 872 709 078 652 626 623 623 623 2 TRIENTOS 1107 895 732 702 675 646 646 617 757 3 TRIENIO3 1130 842 840 780 785 725 698 672 670 870 670 870 4 TRIENIOS 1153 5 TRIENIOS 1176 885 889 804 778 746 722 685 693 693 693 693 6 TRIENIOS 1199 988 888 827 801 771 745 718 716 716 716 716 7 TRIENIOS 2222 1011 909 850 828 794 768 741 739 739 762 762 9 TRIENIOS 1246 1034 933 673 648 817 791 765 9 TRIENICS 1289 1067 958 898 871 841 814 788 10 TRIENTOS 1292 1081 979 919 894 864 837 860 834 832 832 21 TRIENTOS 1315 1104 1002 943 917 855 855 12 TRIENIOS 1938 1127 1025 966 940 19 TRIENIOS 1361 1160 1048 989 884 933 878 878 14 TRIGHIO3 1385 1173 1072 1012 987 904 901 901 901 901 901 16 TRIENIOS 1408 1196 1093 1035 1010 860 853 827 924 924 924 924 

NOTAL TODO EL PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO QUE TEMGA RECONOCIDOS COMPLEMENTOS SALARIALES SUFRIRA EL INCREMENTO CORRESPONDIENTE EN LOS VALORES SEÑALADOS EN LA ANTERIOR TABLA