

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. 1.685-23-10-84-1.000 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 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.

25398

RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.680 la llave pipa de 11 milímetros, 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 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.

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-26 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 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 milímetros, 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, 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 16 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.

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 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.

25400

RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.678 la llave pipa de 10 milímetros, 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 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. 1.678-23-10-84-1.000 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 «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 García Zapata.

25401

RESOLUCION de 5 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación 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.

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 80.2 y 3 de la Ley 6/1980, 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.

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 3.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

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

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

CAPÍTULO I

Partes que lo concertan

Artículo 1º.- Empresa y Comité

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 aquellas Organizaciones Sindicales y Confederaciones que hayan obtenido como mínimo un 10% del número total de representantes de este personal, a nivel nacional, en las últimas elecciones.

Artículo 2º.- Representación de los trabajadores

Los órganos de representación, garantías sindicales y competencia 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.

CAPÍTULO II

Ambito de aplicación

Artículo 3º.- Ambito

Las normas comprendidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que, con relación jurídica laboral, presta sus servicios en la Dirección General de Correos y Telecomunicación y en la Administración General de la Caja Postal de Ahorros, tanto en sus Organismos centrales como periféricos.

Artículo 4º.- 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 al día 1 de enero de 1983.

Su duración será de dos años, finalizando, por tanto, su vigencia el 31 de diciembre de 1984, no pudiendo prorrogarse tácitamente a falta de denuncia expresa.

Comprende dos tablas salariales, una de aplicación en el año 1983 y otra para 1984.

Artículo 5º.- Absorción y compensación

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global todas las ya existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que la sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán, a título personal, las condiciones más beneficiosas que hubieran adquiridas los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Al personal rural existente a la entrada en vigor del presente Convenio se le respetará, única y exclusivamente a efectos económicos, cualquier jornada superior que, a título personal, tuviera acreditada, abonándosele su salario de acuerdo con la misma.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

Artículo 6º.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta de doce miembros: seis en representación de los trabajadores, elegidos por 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 Sindical y la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Caja Postal de Ahorros.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha 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 que se adopten quedarán reflejados en el acta que 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
- Interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de los problemas de cualquier índole que puedan derivar de su aplicación.

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

CAPÍTULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

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

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 3º, 33, 36, 37 y 38 del presente Convenio, las vacantes que se produzcan en las plantillas presupuestarias se cubrirán con arreglo a los turnos siguientes:

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

2.- Las vacantes correspondientes al turno de concurso de traslado a nivel provincial se publicarán en los tablones de aviso de las oficinas y centros de trabajo de la provincia en que exista la vacante, especificándose las bases del concurso. También se dará comunicación expresa a los órganos de representación sindical.

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

A estos efectos la Subdirección General de Personal y Administración General de la Caja Postal de Ahorros publicará 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 concurso.

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

Los traslados, tanto a nivel provincial como nacional, no darán derecho a indemnización alguna y el traslado 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 turno de ascenso.

La convocatoria para este turno se realizará por la Subdirección General de Personal o Administración General de la Caja Postal de Ahorros y podrá participar en el mismo todo el personal de las categorías inferiores que tenga un año de antigüedad, como mínimo, en dichas categorías.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje dictaminará los programas de las pruebas, requisitos que han de 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 Ahorros, según el Organismo a que corresponda la vacante, mediante anuncio en el Boletín Oficial de Correos y Telecomunicación. Asimismo se comunicará al Instituto Nacional de Empleo.

Hasta el 35% como máximo de estas plazas se reservará para el personal laboral de igual categoría que venga prestando sus servicios con contrato temporal dentro del ámbito de este Convenio y que, en el momento de la convocatoria, esté en activo y tenga un año de antigüedad de servicios prestados con o sin continuidad.

3.- El Tribunal que ha de calificar las pruebas del concurso de nuevo ingreso estará constituido por tres miembros de la Dirección General de Correos y Telecomunicación o Administración General de la Caja Postal de Ahorros, en su caso, y de dos trabajadores del sector laboral elegidos por la representación sindical del ámbito donde se realice el examen.

Artículo 8º.- 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 modal 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 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 hubiera. Se hace expresa excepción de los contratos por sustitución del titular 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.

Artículo 99.- 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 meses
Agentes de Oficinas auxiliares tipo B, Agentes de enlaces rurales tipo B y Personal de Vigilancia Juramentado..... dos meses
Personal administrativo, Personal cualificado y Ayudantes de Reparto y enlace..... un mes
Personal no cualificado..... quince días

Durante el período de prueba el trabajador tendrá el mismo derecho y obligación que el fijo en plantilla de su misma categoría profesional.

En cualquier momento del período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir la relación laboral sin que ello conlleve 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 afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 100.- Contrataciones temporales

Las Jefaturas Provinciales deberán prever con antelación las contrataciones temporales precisas anunciando las correspondientes convocatorias de acuerdo con la normativa establecida en el presente Convenio. La lista de aspirantes, por orden de puntuación, se utilizará para prever las vacantes imprevistas que se produzcan a lo largo del año o hasta otra nueva convocatoria.

Los contratos que se formalicen tendrán siempre el carácter de temporales, reflejando en ellos lo legislado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

Artículo 101.- Traslados

Cuando por causas justificadas o de fuerza mayor, que no impliquen cambio de residencia, sea preciso trasladar 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 Interpretación, 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 mismas se formulen, la Dirección General de Correos y Telecomunicación o la Administración General de la Caja Postal de Ahorros resolverá comunicando a dicha Representación, en idéntico plazo, la decisión recaída motivadamente.

Artículo 102.- Permutas

Podrán solicitarse permutas entre dos trabajadores siempre que cuenten con una antigüedad de tres años de servicio, que las plazas a permutar sean de la misma categoría y oficio y en distintas localidades 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 Telecomunicación y a la Administración General de la Caja Postal la autorización de las permutas que se soliciten.

Artículo 103.- 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 plantillas fijadas para cada centro de trabajo, la Dirección General de Correos y Telecomunicación o la Administración General de la Caja Postal de Ahorros procurarán, en el más breve plazo posible, suplir la baja accionando mediante personal contratado temporalmente para estas fines o con correturnos cuando la plantilla prevea su existencia.

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

Cuando se trate de sustituir a personal con derecho a reserva de plaza se efectuará el correspondiente concurso entre el personal de la misma localidad en que se ha producido la vacante, inscrito en la oficina de empleo, aplicándose los baremos que establece la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (IVCA).

Artículo 104.- Documento de identificación

La Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros expedirán y entregará a todos los trabajadores una tarjeta de identidad. El gasto que se origine será a cargo de los citados Organismos.

CAPÍTULO VArtículo RuralArtículo 105.- Prorrogación de vacantes

Para la provisión de vacantes en el Servicio Rural será de aplicación la normativa general desarrollada en el presente Convenio.

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 correspondan la vacante, notificándose 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, especificará las características de la plaza o plazas convocadas, la obligación que en su caso tendrán de aportar local o medio 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.

Artículo 106.- Requisitos de los aspirantes

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

- Tener nacionalidad española.
- Haber cumplido dieciocho años.
- No haber sido separado de otros trabajos al servicio de la Administración.
- Estar en posesión del certificado de estudios primarios o escolaridad.
- 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 tratare de enlace rural (en este caso será necesario también estar en posesión del correspondiente permiso de conducir), según se determine en la convocatoria.
- Estar en condiciones físicas adecuadas para la correcta prestación de los servicios a su cargo, acreditado mediante el oportuno certificado médico.

Artículo 107.- Cambio en la clasificación de la oficina o enlace

Cuando en virtud de estudios de racionalización realizados como consecuencia de necesidades derivadas de incrementos de tráfico postal, un servicio rural de tipo B se convierta en otro de tipo A o en oficina técnica, lo que conlleve la prestación de la jornada de trabajo normal de los funcionarios de la Dirección General de Correos y Telecomunicación, el titular del servicio B afectado se integrará en la Escala de Clasificación y Reparto del Cuerpo de Auxiliares Postales y de Telecomunicación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 75/1978, de 26 de diciembre, y siempre que lo permita la plantilla presupuestaria asignada a dicha Escala en el ejercicio económico correspondiente.

Si no fuera posible la integración inmediata por imperativo presupuestario el titular afectado mantendrá su contrato laboral vigente hasta que aquélla pueda llevarse a cabo con ocasión de vacante en la plantilla presupuestaria de la citada Escala.

Artículo 108.- Reorganización de servicios

Cuando se produzca una vacante de personal rural por jubilación, 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.

Artículo 109.- 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 percibirán una indemnización a título de entretenimiento, seguro a todo riesgo, consumo y amortización del vehículo, revisable en cada Convenio.

Artículo 200.- Cómputos 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 también el recorrido realizado entre localidades, conforme a los siguientes módulos:

Enlaces a pie.....	15 minutos/Km.
Enlaces a caballo.....	10 "
Enlaces en bicicleta.....	7 "
Enlaces motorizados.....	3 "

2.- En caso de terreno accidentado estos tiempos se incrementarán en un 20 por ciento.

La calificación de terreno 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.

Artículo 218.- Recorrido máximo

El recorrido máximo al día a realizar por los enlaces rurales tipo B, será:

Enlaces a pie.....	15 Kms.
Enlaces en bicicleta.....	20 "
" " a caballo.....	25 "
" " en ciclomotor.....	30 "
" " en motocicleta.....	50 "
" " en automóvil.....	100 "

Artículo 219.- Racionalización de servicios motorizados

La Dirección General de Correos y Telecomunicación se compromete a iniciar en el año en curso el estudio necesario para la transformación de los servicios en ciclomotor y motocicleta a servicios en automóvil en las zonas con climatología extrema y cuando el volumen del servicio a transportar lo requiera, fijándose como objetivo su presentación a lo largo del año próximo.

Artículo 220.- Locales y Mobiliario

La Dirección General de Correos y Telecomunicación gestionará ante los Ayuntamientos la cesión de locales para la prestación de los servicios que deberá realizar el personal rural. En caso de que no se consiga tal cesión, la Administración se comprometerá a alquilar un local o en su defecto abonar una indemnización en concepto de aportación de local.

A todas las oficinas auxiliares tipo B se les dotará de mobiliario, material de oficina y gastos de inmueble.

CAPITULO VI**Clasificación profesional****Artículo 221.- Categorías profesionales**

Las categorías profesionales serán las contempladas en el Anexo I.

Artículo 222.- Verificación de categorías profesionales

Todo el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación 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 tenor de la Ordenanza que sirvió de base para su contratación y, en su defecto, se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo que le haya sido de aplicación hasta la firma del actual.

Para ello la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio Colectivo procederá a la clasificación, homogeneización y unificación, de las categorías con el asesoramiento de la Comisión General de Clasificación Profesional creada por el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos.

Artículo 223.- Promoción

El personal afectado por el presente Convenio que esté en posesión de la titulación exigida y tenga como mínima una antigüedad de un año, podrá participar en el turno restringido de las pruebas selectivas que se convoquen para el ingreso en los diferentes Cuerpos y Escalas de la Dirección General de Correos y Telecomunicación en la forma siguiente:

- Personal Rural, expendedoras y personal de Telebón, a Auxiliares Postales y de Telecomunicación - Escala de Clasificación y Reparto.

- Jefes de Taller, Maestros de Taller, Especialistas de Oficio y Oficiales de Oficio de 1ª, a Auxiliares Técnicos - Escala de Auxiliares Técnicos de 1ª.

- Oficiales de Oficio de 2ª, a Auxiliares Técnicos - Escala de Auxiliares Técnicos de 2ª.

- Resto del personal, a Ayudantes Postales y de Telecomunicación.

Artículo 224.- Plantillas

Durante la vigencia del presente Convenio se procurará, de conformidad con la normativa establecida al respecto, mantener la plantilla de personal existente al 31.12.83.

CAPITULO VII**Formación y perfeccionamiento profesional****Artículo 225.- Formación**

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador la Dirección General de Correos y Telecomunicación y la Administración General de la Caja Postal de Ahorros promoverá la formación profesional del mismo, haciendo cursos de formación y promoción. Cuando se realicen fuera de la jornada laboral, los gastos originados serán abonados por la Dirección General de Correos y Telecomunicación o Administración General de la Caja Postal de Ahorros, según corresponda.

Artículo 226.- Facilidades para estudios

Los trabajadores tendrán derechos:

1.- A elegir turno de trabajo, al tal es el régimen instaurado, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2.- A la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia 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****Artículo 227.- Jornada laboral**

1.- La jornada de trabajo será la misma que rija en la Administración para sus funcionarios, con el derecho de descansar 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 tri semanal. El personal rural quedará sometido al mismo régimen que el personal funcionario que presta sus servicios 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 horario que cubra sus necesidades al cual, una vez aprobado por la Representación Sindical, será conformado por la autoridad laboral competente.

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

4.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio con jornada laboral continuada superior a cinco horas, disfrutará de un descanso de veinte minutos retribuidos.

5.- La jornada mínima será de dos horas por día de trabajo y se tenderá a que desaparezca la prestación del trabajo en régimen 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 Seguridad Social a fin de adquirir derechos a una pensión mínima de jubilación.

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

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

CAPITULO IX**Vacaciones, permisos y licencias****Artículo 228.- Vacaciones**

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

Se fija como período normal de vacaciones anuales el comprendido entre el primero de junio y treinta de septiembre.

Todos los trabajadores conocerán antes de primero de marzo de cada año el período en que le corresponderá sus 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 Administración General de la Caja Postal de Ahorros se comprometen a la adopción de las oportunas medidas para que todos los trabajadores disfruten sus vacaciones en las fechas asignadas.

El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año natural a que correspondan y no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

Todo el personal que atienda un puesto de trabajo será sustituido 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 trabajado o, en el caso de cese, al equivalente en metálico a los días que le correspondan.

Artículo 229.- Permisos retribuidos

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- quince días naturales en caso de matrimonio.
- Doce días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan 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 una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por 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 puedan 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 nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que desampare que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta 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 necesidad del servicio, que serán las mínimas indispensables, a determinar previamente con los Delegados de Personal o con la representación Sindical, se compensará su disfrute en otras fechas en que las necesidades lo permitan.

Artículo 339.- 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 licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2.- Cuando existan razones de guarda legal y tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o bien a la mujer o al hombre trabajadores podrán disfrutar el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre el menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o bien a la posibilidad de acogerse a un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo con la asistencia a los disminuidos.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 340.- Licencias por maternidad

La mujer trabajadora afectada por las normas de este Convenio tendrá derecho:

1.- En el caso de parto, a catorce semanas distribuidas a opción de la interesada, teniendo en cuenta que seis, por lo menos deben disfrutarse después del parto. En esta situación la trabajadora tendrá 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 ITI por enfermedad manteniendo los derechos señalados en el apartado precedente.

2.- La trabajadora que así lo desee podrá unir a la licencia por parto sus vacaciones anuales siempre que esté dada de alta médica.

Artículo 338.- Excedencia especial por servicio militar

Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio, o en el voluntario para anticipar al 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, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo y siempre que no trastorne al mismo, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata 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 a efectos de antigüedad y durante este tiempo el personal tendrá derecho al cobro de las pagas extraordinarias.

Artículo 337.- 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 categoría a la que antes ocupaba, podrá optar a ella con las condiciones económicas que correspondan a ésta, siempre que sea del mismo grupo, hasta que se 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 reingreso.

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 su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos, opcionalmente, podrá ejercer 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 daría derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical. De no hacerse en el plazo señalado, automáticamente pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 389.- Supresión de puestos de trabajo

Previo acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje y cuando por necesidades del servicio activadas por variaciones del tráfico, modificaciones de itinerarios, cambio de estructura del puesto de trabajo o reestructuraciones de plantillas, sea necesaria la supresión de puestos de trabajo, el personal afectado podrá optar:

a) Por ocupar una plaza entre las vacantes de igual o inferior categoría que existan o se puedan producir con posterioridad en el plazo de un año.

b) Por percibir una indemnización de veinte días por años de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

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

Artículo 398.- Despidos improcedentes

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

CAPÍTULO XI

Régimen Disciplinario

Artículo 409.- Clases de faltas

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

Artículo 410.- Faltas leves

Serán faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada 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, materiales y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Artículo 420.- Faltas graves

Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en el ejercicio 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 justificada durante 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 voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de 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 sean 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 cuestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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

f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 44º.- Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 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 tres años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Artículo 45º.- Tramitación y procedimiento

La facultad de imponer sanciones por faltas graves y muy graves corresponderá al Director General de Correos y Telecomunicación y las de faltas leves al Inspector General, Jefes Provinciales de Comunicaciones o Administrador General de la C.P.A.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Se iniciará por una resolución del Director General de Correos y Telecomunicación acordando la incoación del expediente y la designación del Instructor y Secretario. Comenzarán las actuaciones tomándose declaración al autor de la falta y a los testigos, 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 dos meses para las muy graves.

c) La resolución recaída, con expresión de las causas que la motivaron, se comunicará por escrito al interesado que deberá firmar el duplicado y, en caso de negativa, se le hará la notificación ante testigos. También se notificará a la representación sindical.

d) Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves serán recurribles ante la Magistratura del Trabajo en los plazos 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 la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 46º.- Anotación en expediente

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones por faltas graves o muy graves que se le impongan, reflejándose también las reincidencias de las faltas leves así como la cancelación de todas ellas que será automáticamente después de su cumplimiento.

Artículo 47º.- Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dicho plazo quedará interrumpido 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 48º.- Asistencia Sindical

La iniciación de expediente disciplinario se comunicará, además de al interesado, a los representantes de los trabajadores, los cuales serán oídos 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.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 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 1971, 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.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 51º.- Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos que conforman la estructura salarial del personal afectado por este Convenio serán los siguientes:

A) Salario 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

E) Percepciones no salariales

- Indemnizaciones por razón 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 categorías profesionales se fija en las tablas anexas.

Artículo 530.- Antigüedad

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 el día primero del mes en que se cumpla cada trienio y en ningún caso podrá exceder del 60% del salario base.

Artículo 540.- 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 el tiempo trabajado cuando se ingrese o se cese en el transcurso del año.

Artículo 550.- Jornada partida

Todo el personal acogido al presente Convenio que realice su trabajo en régimen de jornada partida percibirá un complemento de 1120 pts. al mes.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora, como mínimo.

Artículo 560.- Plus por trabajo en festivos

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

Artículo 570.- Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento específico del veinticinco 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 efectivamente. Si las horas nocturnas trabajadas exceden de cuatro horas, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada regularizada.

Artículo 580.- Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

1.- En aquellos casos en que el trabajo haya de realizarse bajo una cualquiera de las circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad el trabajador percibirá un incremento salarial del veinte por ciento sobre el salario base.

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

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

2.- Por prestar servicio en vehículos blindados se percibirá un incremento salarial de un diez por ciento sobre el salario base, con independencia del plus de peligrosidad.

3.- El trabajador podrá sustituir la percepción de los señalados incrementos salariales por la equivalente reducción de la jornada efectiva de trabajo.

Artículo 590.- Plus de mayor productividad por conducción

Todos los trabajadores que además de su propio cometido tengan que conducir habitualmente un medio de transporte para desenvolver aquél, excepto los vigilantes jurados conductores, percibirán un plus uniforme, cualquiera que sea el medio utilizado, de 4340 pts. al mes.

Este plus abarca y sustituye al de peligrosidad establecido por el Convenio anterior para los enlaces rurales a caballo en bicicleta, en ciclomotor, en motocicleta y en automóvil.

Artículo 600.- Horas extraordinarias

Cuando se realicen horas extraordinarias, a tenor de lo establecido en el artº 78 éstas tendrán un recargo del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, como consecuencia del horario de trabajo establecido, excedan de 7 al día, sin sobrepasar, sin embargo, 37 h. 30 a semana en cómputo trienal.

En tabla anexa se recogen los valores de las horas extraordinarias para las diferentes categorías.

Artículo 610.- Plus de Residencia

El personal afectado por este Convenio que preste sus servicios en aquellas 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 620.- Retribución de Jornada Incompleta o discontinua

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

Artículo 630.- Dietas e Indemnizaciones

1.- Cuando el trabajador sea desplazado de forma esporádica y por razones de servicio fuera del término municipal donde radique su lugar de trabajo, percibirá por ello una indemnización en concepto de dieta de 2000 pts. por cada día que permanezca en esa situación siempre que ésta le obligue a comer y pernoctar fuera de su residencia habitual.

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

2.- Quedan exceptuados de lo establecido en el punto anterior los desplazamientos 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 artº II del presente Convenio un trabajador fuera trasladado de su puesto habitual de trabajo y con tal motivo se viera obligado a comer fuera de su domicilio porque la situación del nuevo lugar de trabajo no le permitiera regresar al mismo a una hora adecuada para ello, tendrá derecho a que se le acredite una dieta reducida de 675 pts. Este derecho desaparecerá cuando el traslado se produzca a petición propia.

4.- Todo desplazamiento con derecho a dieta tendrá a su vez derecho al abono de los gastos de viaje que el mismo comporte por razón del medio de transporte que en la orden de desplazamiento se autorice y que se procurará que sean los medios ordinarios de transporte público de viajeros. En los casos en que se autorice al trabajador el uso de vehículo particular, percibirá como indemnización la establecida por la Administración para los funcionarios que han de efectuar comisiones de servicios.

Artículo 640.- Indemnización por aportación de medio de enlace

Las indemnizaciones a percibir por la aportación del medio de enlace serán las que figuran en las tablas anexas.

Artículo 650.- Indemnización por aportación de local

Los Agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales que aporten local para el desenvolvimiento de los servicios a su cargo percibirán una indemnización de setecientos pesetas mensuales.

Artículo 660.- Pago de Haberes

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

Artículo 670.- Liquidación y Finiquito

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

CAPÍTULO XIV**Asistencia y Acción Social****Artículo 680.- Reconocimientos médicos**

Los trabajadores afectados por estas normas tendrán derecho a reconocimiento médico a su ingreso y anualmente, incluyendo revisión ginecológica para la mujer trabajadora y orientación sobre planificación familiar.

Artículo 690.- Prestaciones por incapacidad laboral transitoria

1.- Todos los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral tendrán derecho a una retribución igual a la que le correspondiera percibir en situación de activo, con los incrementos que durante el proceso pudieran producirse, a partir del cuarto día.

2.- Cuando la situación por incapacidad laboral transitoria se produzca como consecuencia de accidente de trabajo, el derecho señalado en el apartado anterior se devengará desde el primer día.

3.- Los trabajadores que realicen jornadas de trabajo reducida y coticen a la Seguridad Social sobre bases superiores a la remuneración real, únicamente tendrán derecho a complemento cuando la prestación por incapacidad laboral transitoria sea inferior a sus retribuciones líquidas en activo.

4.- La Dirección General de Correos y Telecomunicación y la Caja Postal de Ahorros asumirá el régimen de pago delegado para las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, accidente no laboral o maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El trabajador deberá presentar por propia mano o 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.

Artículo 70º.- Personal con capacidad disminuida

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

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 designará a un puesto de trabajo más adecuado a su estado.

3.- Al trabajador que hubiere obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión por incapacidad compatible con el ejercicio de su profesión u oficio, se le señalará la categoría clasificación que le corresponde.

4.- No será de aplicación este artículo al personal rural acogido a este Convenio, en razón de las características de su trabajo.

Artículo 71º.- Guarderías

La Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la Caja Postal de Ahorros facilitarán plaza en sus propias guarderías, 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 convenio, siempre que convivan con ellos.

Artículo 72º.- Anticipos

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

No se concederá ningún otro anticipo sin haber cancelado el anterior.

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

Artículo 73º.- 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 modalidades establecidas, o que en el futuro se establezcan, para el personal funcionario.

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

Artículo 74º.- Otros beneficios asistenciales

Con independencia del contenido de este Capítulo XIV, el personal laboral disfrutará de cuantos beneficios asistenciales y sociales se tengan establecidos para los funcionarios y que en el futuro se establezcan.

Artículo 75º.- Prendas de trabajo

Se facilitarán gratuitamente a los trabajadoras las medidas de protección personal de carácter preventivo adecuado a los trabajos que realicen y al equipo de prendas de acuerdo con las necesidades de los mismos:

1. Personal uniformado.

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

Igualmente se facilitará cada dos años, dos pares de zapatos, uno de invierno y otro de verano.

Asimismo se facilitará, en caso de vigilancia en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas a la climatología.

b) Personal laboral rural: La Dirección General de Correos y Telecomunicación procederá a todo el personal rural a 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 servicios en zonas de climatología dura.

2. Resto de personal laboral.

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

CAPÍTULO XV

Fomento del empleo

Artículo 76º.- 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 mecanismos más convenientes para la contratación del personal en las distintas modalidades estimuladas con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social: trabajo en prácticas y para la formación de jóvenes trabajadores; fomento del empleo para determinados grupos de desempleados, trabajo a tiempo parcial y contratación temporal.

Se tratará, a efectos de cobertura de desempleo, que estos contratos cubran un mínimo de cotizaciones a la Seguridad Social de 181 días.

Artículo 77º.- Incompatibilidades

Se controlará escrupulosamente por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 20/1982, de 9 de junio, de incompatibilidades en el sector público, y demás disposiciones complementarias.

Artículo 78º.- Limitaciones en la realización de horas extraordinarias

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 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 casos el personal afectado se compromete a realizarlas con los incrementos que se señalan en el presente Convenio.

Cuando el número de horas extraordinarias diarias y habituales realizadas le permita dehorar crearse el correspondiente puesto de trabajo.

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

Artículo 79º.- Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que pueda completar los períodos 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 sesenta 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 en el Real Decreto 2705/1981 de 19 de octubre.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

El complemento personal transitorio resultante será computado para determinar la masa salarial correspondiente a 1984.

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

En caso de que la Ley de Presupuestos para 1985 tenga la constitución de un fondo destinado a atender las medidas de colectivos desfavorecidos en comparación con el conjunto del personal laboral al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, el colectivo afectado por el presente Convenio accederá a dicho fondo en la forma y condiciones que se establezcan.

DISPOSICIONES TRANSITORIASPRIMERA

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

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

SEGUNDA

Al personal rural existente a la entrada en vigor del presente Convenio se le respetará, única y exclusivamente a efectos económicos, cualquier jornada superior que, en concordancia con el artículo 5º y a título personal, tuviera acreditada, abonándosele 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 Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente, así como el Real 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 tendrá en cuenta también toda la normativa legal que para vigilantes jurado pueda haber vigente en cada momento.

ANEXO ICATEGORIAS LABORALESA.- CLASIFICACION DEL PERSONALGRUPO 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 2º. Mandos intermedios

Categoría a) Jefe de Vigilancia

Categoría b) Encargado General

Categoría c) Inspector

Categoría d) Jefe de Equipo

Subgrupo 3º. Personal operativo

Juramentado

Categoría a) Vigilante Jurado Conductor

Categoría b) Vigilante Jurado de Transporte

Categoría c) Vigilante Jurado de Seguridad

No Juramentado

Categoría a) Guarda de Seguridad uniformado

GRUPO III PERSONAL LABORAL VARIO

Subgrupo 1º. Personal titulado

Categoría a) Titulado Superior

Categoría b) Titulado Grado Medio

Subgrupo 2º. Personal de Guardería

Categoría a) Cuidadora

Subgrupo 3º. Personal Administrativo

Categoría a) Oficiales de 2/a.

Categoría b) Auxiliares

Categoría c) Telefonistas

Subgrupo 4º. Personal de Informática

Categoría a) Perforistas

Subgrupo 5º. Personal subalterno

Categoría a) Ordenanzas

Categoría b) Guarda-Vigilante

Categoría c) Encargado de Limpieza

Categoría d) Vigilante de Limpieza

Categoría e) Personal de Limpieza

Categoría f) Botones 16-18 años

Subgrupo 6º. Personal de Oficinas Varias

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 f) Oficial de Oficio de 2/a.

Categoría g) Oficial de Oficio de 3/a.

Categoría h) Ayudante

Categoría i) Peón especializado

Categoría j) Peón

Categoría k) Almacenero

Categoría l) Aprendiz

CATEGORIAS LABORALESDEFINICION Y FUNCIONES DE CADA CATEGORIA

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

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL

Los servicios a prestar por este personal serán los propios de las Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales de tipo "B" y los de Ayudantes de Reparto y Enlace contemplados en el Real Decreto 772/1980, de 29 de febrero.

Categoría 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, curso y entrega de la correspondencia postal ordinaria y certificada, así como envíos contra reembolso. La entrega se hará a domicilio, en lista o en apartados, limitándose esta última a la correspondencia dirigida a Organismos y Entidades que disfruten de franquicia.

- Entrega de pliegos de valores oficiales de Correos y Telecomunicación, va lores filatélicos, paquetes postales y paquetes con películas cinematográficas.

- Admisión, curso y pago de giros bajo la intervención y control de la Oficina Técnica de que dependan.

- Imposiciones y reintegros de C.P.A., con las limitaciones que se establezcan por la Administración General de la misma.

- Venta de sellos, signos de franqueo, etiquetas e impresos de utilización de los servicios.

- Admisión y entrega de telegramas.

- Todas las demás operaciones complementarias.

Los Enlaces Rurales tipo "B" transportarán la correspondencia entre las localidades que se les señale 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 entrega, reparto domiciliario y recogida de buzones en la localidad que se les asigne.

GRUPO II PERSONAL DE SEGURIDAD

Subgrupo 1º. Personal directivo

Categoría a) Jefe de Seguridad

Es el jefe superior del que dependen los Servicios de Seguridad y el personal operativo de la Dirección General de Correos y Telecomunicación o Administración General de la C.F.A. Es el responsable de la instrucción, adiestramiento y disciplina del personal a su cargo, tanto en el desempeño 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) Jefe de Vigilancia

Es el que bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, 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 General

Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes 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 servicios, etc.

Categoría c) Inspector

Es aquel mundo que tiene por misión unificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a vigilantes y conductores y demás personal a su cargo, dando cuenta inmediata al Encargado General o jefe inmediato 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 atribuidas a vigilantes, conductores y personal a su cargo, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas anomalías observe en la prestación de los servicios, en Centros de trabajo con reducido número de vigilantes.

Subgrupo 54. Personal operativo

JURAMENTADO

Categoría a) Vigilante jurado conductor

Es el vigilante jurado que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos esenciales 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 (bajo firma 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 mantenimiento y conservación del vehículo.

Categoría c) Vigilante jurado de seguridad

Es el trabajador mayor de veintinueve años de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta que con carácter de agente de la autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes y personas.

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

1. Una vez tomado 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.
3. Prestar la máxima atención a la entrada y salida de dicho edificio, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto.
4. Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.
5. Los vigilantes jurados no intervendrán como fuerza de represión en problemas de tipo laboral o político de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Administración General de la C.P.A., siempre que la situación no vaya en detrimento 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 se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia 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 vigilantes jurados, en el ejercicio de su cargo, tendrán el carácter de agentes de la autoridad, y su misión será: ejercer vigilancia de carácter 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 e infracciones obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, 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

Categoría a) Guarda 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 correspondan de modo exclusivo al vigilante jurado de seguridad.

GRUPO III PERSONAL LABORAL VARIO

Subgrupo 19. Personal titulado

Categoría a) Titulado superior

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

Categoría b) Titulado de grado 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 titulación.

Subgrupo 20. Personal de guardería

Categoría 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 34. Personal administrativo

Categoría a) Oficial segunda

Es el trabajador que teniendo conocimientos de auxiliar administrativo realiza trabajos de carácter secundario, que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, escribe al dictado 300 pulsaciones por minuto en trabajos de mecanografía, escribe al dictado en taquigrafía 30 palabras por minuto transcribiéndolas correctamente a máquina.

Categoría b) Auxiliar

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

Categoría c) Telefonista

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

Subgrupo 41. Personal de informática

Categoría a) Perforista

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

Subgrupo 53. Personal subalterno

Categoría a) Ordenanza

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

Categoría 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 c) 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 Limpieza, además de realizar el trabajo propio del personal de limpieza, 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.

Categoría f) Botero

Es el subalterno, menor de diecisiete años, que realiza recargas y otras funciones de carácter elemental.

Este personal, al cumplir los diecisiete años, pasará automáticamente a la categoría de ordenanza.

Categoría a) Jefe de taller

Categoría a) Jefe de taller

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

Categoría b) Maestro de taller

Es el trabajador que con conocimientos generales, técnicos y experiencia ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Categoría c) 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 funciones de su oficio, que por su complejidad requiere una competencia singular o complementaria. Podrá tener a su cargo algunos oficiales que colaboren con él, adiestrándoles simultáneamente en la especialidad.

Categoría d) Jefe de equipo

Es aquel operario que, con conocimientos técnicos-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.

Categoría 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 economía de material.

Categoría f) Oficial de oficio de segunda

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 altas 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 trascendencia.

Categoría h) Ayudante

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

Categoría i) Peón especializado

Es aquel operario mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Categoría j) 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 la pieza.

Categoría k) Almacenero

Es el trabajador que realiza las funciones mecánicas del almacén, como cargar y descarga de mercancías, distribución de materiales a las distintas dependencias del organismo y auxilia al almacenero de almacén central en los demás trabajos.

Categoría l) Aprendiz

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

ANEXO IIESCALA DE NIVELESNIVEL A

1. Botones
2. Aprendiz

NIVEL 1

1. Peón
2. 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
4. Encargado de Limpieza
5. Perforista Verificador de Informática
6. Vigilante Jurado de Seguridad
7. Vigilante Jurado de Transporte
8. Agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces Suritas tipo B

NIVEL 7

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

NIVEL 8

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

NIVEL 9

1. Maestro de Taller

NIVEL 10

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

NIVEL 11

1. Jefe de Seguridad

NIVEL 12

1. Titulado de Grado Medio

NIVEL 13

1. Titulado Superior

TABLA SALARIAL ANA 1983

CONCEPTOS SALARIALES - NIVELES	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	A.
SALARIO BASE	74201	59418	52296	48135	46361	44240	42390	40542	40003	40065	33300	32958	32295	31654
ANTIGÜEDAD (1 Trienio)	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620	1620
PLUS H.P. (POR COMBINACION) JORNADA PARTIDA	AUTOMOVIL, MOTOCICLETA, CICLOMOTOR, BICICLETA, CAVALLERIA, EMBARCACION : 4340													
TOXICIDAD	1120													
PENOSIDAD	1120													
PELIGROSIDAD	1120													
TOXICIDAD-PENOSIDAD	1120													
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	1120													
PENOSIDAD-PELIGROSIDAD	1120													
NOCTURNIDAD	1120													
PLUS VEHICULO BLINDADO	1120													
PLUS DIA FESTIVO PRECIO HORA EXTRA	500 pesetas por día festivo trabajado, para todas las categorías y niveles Valor de la hora ordinaria incrementado en un 75%													
PAGA EXTRA JULIO	74201	59418	52296	48135	46361	44240	42390	40542	40003	40065	33300	32958	32295	31654
PAGA EXTRA DICIEMBRE	74201	59418	52296	48135	46361	44240	42390	40542	40003	40065	33300	32958	32295	31654
PLUS DE RESIDENCIA	de acuerdo con el artículo 61													
INDENIZACION POR AUTOMOVIL	13,08 pts./An.													
INDENIZACION POR MOTOCICLETA	5,90 pts./An.													
INDENIZACION POR CICLOMOTOR	5,03 pts./An.													
INDENIZACION POR BICICLETA	0,52 pts./An.													
INDENIZACION POR CAVALLERIA	6,25 pts./An.													
INDENIZACION POR EMBARCACION	13,08 pts./An.													
PLUS APORTACION LOCAL DIETAS	700 de acuerdo con el artículo 63													
MASA SALARIAL ANUAL	1003814	831852	732144	673650	649054	619360	590460	567308	562242	560010	466312	461142	452133	443170
PLANTILLA AFECTADA	2	6	1	9	1	28	127	6993	8	732	119	0	2554	30

NOTA: Aquel personal que por aplicación de la presente tabla quedara en sus retribuciones por debajo de la masa salarial pactada en su anterior convenio colectivo de 1982 nos up 12% se le respetará a título personal hasta.

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	10.831'87	11.063'—	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	10.107'14	10.338'57
11	7.470'86	7.702'29	7.933'71	8.165'14	8.396'57	8.628'—	8.859'43	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	8.727'86
9	6.623'—	6.854'43	7.085'86	7.317'29	7.548'71	7.780'14	8.011'57	8.243'—	8.474'43
8	6.320'—	6.551'43	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	6.518'57	6.750'—	6.981'43	7.212'86	7.444'29	7.675'71	7.907'14
6	5.791'71	6.023'14	6.254'57	6.486'—	6.717'43	6.948'86	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	5.723'57	5.955'—	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	5.452'57	5.684'—	5.915'43	6.146'86	6.378'29	6.609'71
2	4.708'29	4.939'71	5.171'14	5.402'57	5.634'—	5.865'43	6.096'86	6.328'29	6.559'71
1	4.613'57	4.845'—	5.076'43	5.307'86	5.539'29	5.770'71	6.002'14	6.233'57	6.465'—

Nivel	9 Trienios	10 Trienios	11 Trienios	12 Trienios	13 Trienios	14 Trienios	15 Trienios
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'—	10.479'43	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	9.295'71	9.527'14
6	7.874'57	8.106'—	8.337'43	8.568'86	8.800'29	9.031'71	9.263'14
5	7.840'43	8.071'86	8.303'29	8.534'71	8.766'14	8.997'57	9.229'—
4	7.806'43	8.037'86	8.269'29	8.500'71	8.732'14	8.963'57	9.195'—
3	5.841'14	7.072'57	7.304'—	7.535'43	7.766'86	7.998'29	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	6.927'86	7.159'29	7.390'71	7.622'14	7.853'57	8.085'—

TABLA ANEXA QUE MUESTRA LOS VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS POR LOS DISTINTOS NIVELES DURANTE 1985.

NIVELES	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	A
0 TRIENIOS	906	797	702	640	632	564	549	544	541	538	447	442	433	425
1 TRIENIO	1017	819	723	658	644	615	590	566	563	559	469	464	455	446
2 TRIENIOS	1039	841	745	689	666	637	612	567	564	561	490	480	477	468
3 TRIENIOS	1061	862	767	711	687	659	634	609	606	603	512	507	499	490
4 TRIENIOS	1083	884	789	733	709	681	656	631	628	625	534	529	520	512
5 TRIENIOS	1104	906	810	755	731	702	677	653	649	646	556	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	817	789	764	740	736	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	883	854	830	805	802	799	708	703	694	686
13 TRIENIOS	1278	1080	984	928	905	876	851	827	823	820	729	725	716	707
14 TRIENIOS	1300	1102	1006	950	926	898	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 SALARIALES SUFRIRA EL INCREMENTO CORRESPONDIENTE EN LOS VALORES SEÑALADOS EN LA ANTERIOR TABLA.

TABLA SALARIAL PARA 1984

CONCEPTO SALARIAL- NIVELES	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	A	
SALARIO BASE	79025	63321	55695	51264	49375	47116	45146	43178	43000	43000	43000	43000	43000	33712	
ANTIGÜEDAD (Trienio)	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	
PLUS M.P. POR CONDUCCION JORNADA PARTIDA	AUTOMOVIL, MOTOCICLETA, CICLOMOTOR, BICICLETA, CABALLERIA, EMBARCACION : 4340														
TOXICIDAD	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120	
PELIGROSIDAD	20% sobre Salario Base														
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	20% sobre Salario Base														
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	30% sobre Salario Base														
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	30% sobre Salario Base														
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	30% sobre Salario Base														
TOXICIDAD-PELIGROSIDAD	30% sobre Salario Base														
PLUS VEHICULO BLENDADO	10% sobre Salario Base														
PLUS DIA FESTIVO PRECIO HORA EXTRA	533 pesetas por día festivo trabajado, para todas las categorías y niveles Valor de la hora ordinaria incrementado en un 75%														
PAGA EXTRA JULIO	71025	63321	55695	51264	49375	47116	45146	43178	43000	43000	43000	43000	43000	33712	
PAGA EXTRA DICIEMBRE	79025	63321	55695	51264	49375	47116	45146	43178	43000	43000	43000	43000	43000	33712	
PLUS DE RESIDENCIA	de acuerdo con el artículo 61														
INDENIZACION POR AUTOMOVIL									14,21 pts./An.						
INDENIZACION POR MOTOCICLETA									6,36 pts./An.						
INDENIZACION POR CICLOMOTOR									6,24 pts./An.						
INDENIZACION POR BICICLETA									0,52 pts./An.						
INDENIZACION POR CABALLERIA									6,25 pts./An.						
INDENIZACION POR EMBARCACION									14,21 pts./An.						
PLUS APORTACION LOCAL									700						
DIETAS	de acuerdo con el artículo 63														
MASA SALARIAL ANUAL	1106350	885834	779744	717696	691250	659624	632044	604462	602000	602000	602000	602000	602000	471938	
PLANTILLA AFECTADA	3	8	1	9	1	23	127	6560	8	732	119	78	2564	30	

NOTA: Aquel personal que por aplicación de la presente tabla quedara en sus retribuciones por debajo de la masa salarial pactada en su anterior convenio colectivo 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	7 Trienios	8 Trienios
15	11.853'78	12.112'66	12.371'55	12.630'45	12.889'35	13.148'25	13.407'15	13.666'05	13.924'95
14	9.492'15	9.751'05	10.009'95	10.268'85	10.527'75	10.786'65	11.045'55	11.304'45	11.563'35
13	8.354'40	8.613'30	8.872'20	9.131'10	9.390'00	9.648'90	9.907'80	10.166'70	10.425'60
12	7.889'60	7.949'50	8.207'40	8.466'30	8.725'20	8.984'10	9.243'00	9.501'90	9.760'80
11	7.406'25	7.665'15	7.924'05	8.182'95	8.441'85	8.700'75	8.959'65	9.218'55	9.477'45
10	7.087'40	7.326'30	7.585'20	7.844'10	8.103'00	8.361'90	8.620'80	8.879'70	9.138'60
9	6.771'90	7.030'80	7.289'70	7.548'60	7.807'50	8.066'40	8.325'30	8.584'20	8.843'10
8	6.456'70	6.735'60	6.994'50	7.253'40	7.512'30	7.771'20	8.030'10	8.289'00	8.547'90
7	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
6	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
5	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
4	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
3	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
2	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20
1	6.450'00	6.708'90	6.967'80	7.226'70	7.485'60	7.744'50	8.003'40	8.262'30	8.521'20

Nivel	9 Trienios	10 Trienios	11 Trienios	12 Trienios	13 Trienios	14 Trienios	15 Trienios
13	24.183'85	24.442'75	24.701'65	24.960'55	25.219'45	25.478'35	25.737'25
12	21.822'35	22.081'25	22.340'15	22.599'05	22.857'95	23.116'85	23.375'75
11	19.684'80	19.943'70	20.202'60	20.461'50	20.720'40	20.979'30	21.238'20
10	18.019'70	18.278'60	18.537'50	18.796'40	19.055'30	19.314'20	19.573'10
9	9.736'35	9.995'25	10.254'15	10.513'05	10.771'95	11.030'85	11.289'75
8	9.397'80	9.656'70	9.915'60	10.174'50	10.433'40	10.692'30	10.951'20
7	9.102'00	9.360'90	9.619'80	9.878'70	10.137'60	10.396'50	10.655'40
6	8.806'80	9.065'70	9.324'60	9.583'50	9.842'40	10.101'30	10.360'20
5	8.780'10	9.039'00	9.297'90	9.556'80	9.815'70	10.074'60	10.333'50
4	8.780'10	9.039'00	9.297'90	9.556'80	9.815'70	10.074'60	10.333'50
3	8.780'10	9.039'00	9.297'90	9.556'80	9.815'70	10.074'60	10.333'50
2	8.780'10	9.039'00	9.297'90	9.556'80	9.815'70	10.074'60	10.333'50
1	8.780'10	9.039'00	9.297'90	9.556'80	9.815'70	10.074'60	10.333'50

TABLA ANEXA QUE RECOGE LOS VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA LOS DIFERENTES NIVELES DURANTE 1984.

NIVELES	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	A
0 TRIENIOS	1080	849	747	688	652	622	600	579	577	577	577	577	577	445
1 TRIENIO	1089	872	770	711	675	645	623	602	600	600	600	600	600	465
2 TRIENIOS	1107	895	794	734	709	678	652	628	623	623	623	623	623	491
3 TRIENIOS	1130	919	817	757	732	702	676	649	648	648	648	648	648	515
4 TRIENIOS	1153	942	840	780	755	725	698	672	670	670	670	670	670	538
5 TRIENIOS	1178	965	863	804	778	748	722	695	693	693	693	693	693	561
6 TRIENIOS	1199	988	885	827	801	771	745	718	716	716	716	716	716	584
7 TRIENIOS	1222	1011	909	850	825	794	768	741	739	739	739	739	739	607
8 TRIENIOS	1245	1034	933	873	848	817	791	765	762	762	762	762	762	630
9 TRIENIOS	1269	1057	956	896	871	841	814	788	785	785	785	785	785	654
10 TRIENIOS	1292	1081	979	919	894	864	837	811	809	809	809	809	809	677
11 TRIENIOS	1315	1104	1002	943	917	887	860	834	832	832	832	832	832	700
12 TRIENIOS	1339	1127	1025	966	940	910	884	857	855	855	855	855	855	723
13 TRIENIOS	1361	1150	1048	989	964	933	907	880	878	878	878	878	878	746
14 TRIENIOS	1385	1173	1072	1012	987	956	930	904	901	901	901	901	901	769
15 TRIENIOS	1408	1196	1095	1035	1010	980	953	927	924	924	924	924	924	792

NOTA: TODO EL PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO QUE TENGA RECONOCIDOS COMPLEMENTOS SALARIALES SUPERA EL INCREMENTO CORRESPONDIENTE EN LOS VALORES SEÑALADOS EN LA ANTERIOR TABLA