

22662 RESOLUCION de 31 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1986, de una parte por miembros del Comité General de Trabajadores, en representación de los productores afectados, y de otra, por representantes del Ministerio de Defensa, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 31 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA 1986

I. AMBITO DE APLICACION

1. Ambito personal

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la totalidad de los Centros y Establecimientos Militares, de los Patronatos, de los Organismos Autónomos dependientes del Ministerio de Defensa, así como del Instituto de Estudios de las Fuerzas Armadas.

2. Ambito territorial

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

3. Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 1986.

Su duración será de dos años desde el 1º de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1987, y se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de finalizar su vigencia.

4. Cláusula de revisión

Con efectividad del 1º de enero de 1987, las partes firmantes revisarán las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, tomando como punto los criterios de carácter presupuestario, de homogeneización de la masa salarial o cualesquiera otros, de naturaleza legal o contractual, que posibilicen el mayor logro en el alcance y contenido de dicha revisión.

II. COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA Y ESTUDIO (CIVE)

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

Los acuerdos adoptados por dicha Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, dándose a los mismos la debida publicidad a través del adecuado canal reglamentario.

III. PROVISION DE VACANTES

PERSONAL FIJO

La cobertura de vacantes se efectuará de acuerdo a las modalidades siguientes y por el orden que se indica:

1. Por reingreso.
2. Por ascenso.
3. Por traslados voluntarios.
4. Por personal de nuevo ingreso.

1. Por reingreso

Los trabajadores reingresados, procedentes de "excedencia voluntaria" ocuparán el Centro en el que prestaron sus servicios la vacante que existiese en el mismo de igual o similar categoría a la que ostentaban.

2. Ascensos

Las vacantes que se produzcan en categorías profesionales superiores a las de ingreso, se cubrirán por personal fijo del propio Establecimiento, a tenor de los siguientes criterios:

a) Categoría inmediatamente inferior dentro de la especialidad por concurso o concurso-oposición.

b) En su defecto, por concurso o concurso-oposición entre el resto del personal fijo del Establecimiento. En consecuencia, no cabe establecer, con carácter exclusivo, criterios selectivos admitiendo en las convocatorias a determinadas categorías profesionales.

Los ascensos, y el consiguiente movimiento de escalas, se efectuarán en el momento en que se produzcan, y de forma sucesiva, hasta que, como consecuencia de los mismos, la vacante residual a cubrir lo sea de la última categoría laboral. Dicha vacante, con carácter previo a su publicación a efectos de traslado, deberá ofrecerse a aquellos trabajadores (fijos del Establecimiento) que ostenten plaza a la misma.

Los sistemas selectivos para efectuar los ascensos serán objeto de convocatoria por el jefe del Establecimiento a la que señalará:

- a) El número de plazas a cubrir.
- b) Los requisitos que deben reunir los aspirantes.
- c) Las pruebas que hayan de celebrarse en el supuesto de oposición, y la relevancia de méritos a tener en cuenta en el caso de concurso, serán las siguientes:
 - 10% de los puntos correspondiera a circunstancias personales.
 - 30% a méritos académicos e idoneidad en función del puesto de trabajo a cubrir.
 - 60% a la antigüedad en el Centro.

d) La composición del Tribunal, que deberá estar formada por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por los representantes de los trabajadores, entre cualquiera de los pertenecientes a la plantilla del Establecimiento.

e) Cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En cualquier caso la Jefatura del Establecimiento comunicará al Comité o Delegado de Personal, los términos de la convocatoria y el resultado de la misma.

3. Traslados voluntarios

3.1. Publicación de vacantes:

A fin de que las vacantes no cubiertas por el procedimiento establecido en el epígrafe anterior puedan ser conocidas con el necesario carácter de generalidad, se publicarán en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa, con la periodicidad que demande el número de vacantes que se produzcan, procediéndose por los Jefes de Establecimiento a la colocación del mismo en el Tablón de Anuncios del Centro.

En el anuncio de tales vacantes, deberán incluirse las que procedan de creación, o ampliación en su caso, de los Cuadros Numéricos de los Establecimientos.

3.2. Concurso de traslado:

Publicadas las vacantes en la forma establecida en el epígrafe anterior su cobertura se realizará mediante concurso en base a las solicitudes formuladas por los trabajadores para ocupar una vacante de su misma o inferior categoría laboral, en la especialidad anunciada.

El concurso de traslado se resolverá por la Oficina de Colocación (Sector Laboral) de acuerdo con los siguientes baremos:

- a) El 10% de los puntos correspondiera a circunstancias personales, efectuándose una evaluación cualificada de la previa residencia obligada del cónyuge y/o pareja, de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad. Dichas circunstancias serán acreditadas debidamente por el trabajador.
- b) El 30% a los méritos académicos y/o idoneidad, en función del puesto de trabajo a cubrir.
- c) El 60% a la antigüedad, de acuerdo a los siguientes criterios por el orden que se indica:
 - Antigüedad en el Ministerio de Defensa.
 - Antigüedad en el Centro.
 - Antigüedad en la Especialidad.

En cualquier caso, tendrán prioridad absoluta las solicitudes de traslado formuladas por trabajadores afectados por cierres de Establecimiento, o reducción de sus Cuadros Numéricos, así como los reingresados procedentes de "excedencia voluntaria", no comprendidos en el epígrafe uno de esta Cláusula.

El Comité General intercentros ejercerá una labor de seguimiento en relación con las funciones de control y coordinación que tiene atribuidas la Oficina de Colocación (Sector Laboral).

El trabajador deberá efectuar su presentación en el plazo máximo de dos días, cuando el Centro al que se traslade se encuentre dentro de la misma ciudad, en

el de ser cuando se halle en distinta localidad, dentro de la Península, Ceuta y Melilla, y en el de veinte cuando se realice a través Centros de Salteras o Canarias. Los plazos indicados se computarán a partir de la fecha en que se notifique oficialmente al trabajador por el Jefe del Establecimiento el traslado concedido.

Las retribuciones devengadas por el trabajador durante los plazos fijados para efectuar su presentación, serán abonadas por el Establecimiento a que vaya trasladado y el cual se remitirá, a la mayor urgencia, la documentación personal del referido trabajador.

4. Reserva de plazas

Cuando características o circunstancias especiales del servicio así lo requieran, la Oficina de Colocación (Sección Laboral) podrá reservar las plazas vacantes a cubrir por traslado voluntario, que correspondan a categorías superiores y/o especialidades singulares, un porcentaje que no podrá exceder del 25% para su provisión por personal de nuevo ingreso, dando cuenta de ello al Comité General Intercentros.

5. Personal de nuevo ingreso

Conciencia las partes firmantes de la dificultad que conlleva la aplicación en este tema de los criterios selectivos del Acuerdo Marco -1986 al colectivo laboral del Ministerio de Defensa, habida cuenta sus específicas peculiaridades tanto en el orden cuantitativo como cualitativo, conviene en lo siguiente:

a) En aquellos supuestos en que los puestos de trabajo a cubrir, a juicio de la Oficina de Colocación (Sección Laboral), exijan una rápida tramitación para su cobertura, el objeto de mantener debidamente atendidos los servicios de los Centros, la contratación se regirá por lo dispuesto en la Orden Ministerial 12/85 de 4 de marzo e instrucciones que se dicten para su desarrollo.

b) Las vacantes que no revistan tales peculiaridades pasarán a formar parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado.

Uno.- A los efectos prevenidos en el apartado a) del epígrafe anterior la cobertura de vacantes se realizará mediante el sistema de concurso o concurso-oposición que será objeto de convocatorias por el Jefe del Establecimiento en la que señalará:

- El número de plazas a cubrir.
- Los requisitos que deban reunir los aspirantes.
- Las pruebas que hayan de celebrarse en el supuesto de oposición, y la relación de méritos a tener en cuenta en el caso de concurso.
- La composición del Tribunal, que deberá estar formada por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por los representantes de los trabajadores, entre cualquiera de los pertenecientes a la plantilla del Establecimiento.
- Cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En cualquier caso la Jefatura del Establecimiento comunicará al Comité o Delegado de Personal los términos de la convocatoria y el resultado de la misma.

Dos.- En relación a las vacantes objeto de la oferta de empleo público la convocatoria deberá realizarse según lo dispuesto en el Real Decreto 2223/84 de 19 de diciembre, aplicándose en caso de concurso de méritos el baremo establecido en el apartado c) del epígrafe III del Acuerdo Marco -1986.

Tres.- Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso, expresión del Convenio Colectivo del Ministerio de Defensa a que queda acogida la relación laboral, así como la categoría y especialidad, en su caso, profesional para la que se contrata al trabajador y el periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para el personal titulado, de un mes para el personal cualificado y de quince días para el no cualificado.

En el contrato deberá incluirse una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/84 de 26 de noviembre y que el incumplimiento de la misma supondrá la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto que viniera desempeñando.

Cuatro.- El Ministerio de Defensa realizará las gestiones oportunas ante la Administración del Estado a fin de que las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes adscritos al mismo, de acuerdo a la oferta de empleo, puedan realizarse con la periodicidad que demanden las necesidades del colectivo laboral a su servicio.

PERSONAL INTERINO Y EVENTUAL

La selección y contratación del personal laboral interino y eventual se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad e idoneidad profesional que deberá ser acreditada objetivamente cuando las circunstancias y motivaciones de la contratación lo permitan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Real Decreto 2223/84 e instrucciones al respecto que se dicten para su desarrollo.

TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Uno.- Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ministerio de Defensa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior de la misma especialidad a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, a dicho durante los, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

Dos.- Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el Convenio aplicable. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Tres.- Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Cuatro.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ministerio de Defensa precisare destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior de la misma especialidad a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la remuneración y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A fin de lograr una integración racional de los niveles retributivos la CIVE procederá a un estudio de las definiciones y enumeración de las categorías profesionales actualmente existentes, incorporando a las mismas otras funciones o servicios de nueva creación, sobre la base de los resultados obtenidos al respecto por la Comisión General de Clasificación Profesional a que se refiere la Cláusula IV del Acuerdo Marco -1986.

V. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

1. En el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los Establecimientos remitirán a la Subdirección General de Personal Civil (Sección Laboral), información detallada de las necesidades que, en orden al mejor cumplimiento de sus fines, se refieran a la formación profesional de sus trabajadores.

La CIVE a la vista de los datos recibidos estudiará las necesidades reales y, propondrá un plan general de formación profesional con arreglo a los siguientes criterios:

a) Se dará prioridad a los trabajadores procedentes de Centros cerrados, a cuyo cierre se prevea, o en los que se haya procedido a la reducción de su Cuadro Numérico, a fin de adaptarlos a otras actividades que puedan ser realizadas en el lugar de su residencia.

b) La formación profesional correrá siempre a cargo del Ministerio de Defensa.

c) Cuando los cursos o periodo de formación deban desarrollarse en el propio Establecimiento, se llevarán a cabo dentro de las horas de trabajo, en otro caso se seguirá el horario que establezca el Centro que impacta las enseñanzas, computándose el tiempo utilizado como jornada de trabajo.

El referido plan se establecerá sin perjuicio de la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por la Comisión de Formación y Promoción Profesional a que se refiere la Cláusula VI del Acuerdo Marco -1986.

2. El Ministerio de Defensa propiciará, en la medida de lo posible, que la manipulación y reparación de los Aparatos de nueva tecnología en los contratos que suscriba, se lleve a cabo por personal laboral especializado a su servicio, al que se impactarán los cursos necesarios para conseguir un eficaz desempeño en dicho cometido.

3. Con independencia de lo anterior, los representantes de los trabajadores podrán acordar con la Jefatura del Establecimiento, directamente o un régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, la organización de cursos de reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del Centro para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo y de capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo; la elaboración de las listas de asistentes se efectuará por la Jefatura del Centro, previo informe de los representantes del mismo.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

VI. JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

1. Jornada laboral

1.1. La jornada laboral de trabajo para el personal laboral se establece en 1.711 horas en cómputo anual, equivalentes a 37 horas 30 minutos semanales. Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada, si así lo permitiere la organización del trabajo en cada Establecimiento.

En aquellos Centros en que la organización del trabajo exija la implantación de un sistema de turnos, el horario de la jornada laboral podrá computarse en ciclos superiores al semanal para posibilitar el normal funcionamiento de los servicios.

1.2. Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, pero no superen las 40 semanales, se compensarán en tiempo de descanso de igual duración al rebasado, computándose por días completos su acumulación; las que excedan de 40 horas semanales equivalentes en cómputo anual a 1.826 horas, se abonarán como extraordinarias, sin que en ningún caso las mismas puedan exceder de 80 horas anuales, salvo razones justificadas de fuerza mayor.

1.3. Sobre la base de los criterios establecidos en los anteriores epígrafes, los Jefes de Establecimiento, de acuerdo con los Comités del mismo, o Delegado de Personal en su caso, elaborarán el calendario laboral para cada año natural que regirá en cada Centro de trabajo y del que se dará traslado a la Sección Laboral para su conocimiento.

2. Trabajo en festivos

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

- Dos días de descanso por cada festivo trabajado, o
- Un día de descanso y el recargo del 50% del salario/día.

Por razones de organización, en ambos supuestos, estos días de descanso se disfrutarán en la misma semana del festivo o en las tres siguientes.

El mismo régimen se aplicará respecto a los terceros domingos, si por razón de organización del trabajo, viniese obligado al trabajador a prestar sus servicios excepcionalmente, durante tres domingos consecutivos.

3. Vacaciones y días inhábiles

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

4. Tiempo de bocadillo

El personal laboral al servicio del Ministerio de Defensa disfrutará una pausa en la jornada de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de ésta, por un periodo de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo.

En los casos en que se establezca el régimen de jornada partida, el tiempo para efectuar la comida se fijará, de común acuerdo, entre el Jefe del Establecimiento y el Comité del mismo, o Delegado de Personal, en su caso.

VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

1. Vacaciones anuales

1.1. Duración y periodo del disfrute:

a) El personal tendrá derecho a una vacación anual retribuida, que será de un mes de duración o la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. Dicho periodo, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrá dividirse en dos partes, a petición del trabajador, ninguna de ellas inferior a siete días.

No obstante lo anterior, el personal laboral que preste sus servicios en Centros docentes hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el periodo de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio dictaminen lo contrario, garantizándose, en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto del personal de dichos Centros que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

b) Por acuerdo entre el Jefe del Establecimiento y el Comité del mismo o Delegado de Personal, en su caso, se fijarán los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de las actividades laborales.

c) Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con las vacaciones escolares.

d) El calendario de vacaciones se fijará en cada Establecimiento de modo que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación a la de comienzo de aquéllas.

1.2. Interrupción de vacaciones:

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el caso de que durante su disfrute el trabajador sufra enfermedad o accidente debidamente justificados mediante parte de baja del facultativo de la Seguridad Social, que deberán remitir a la Jefatura del Establecimiento a la mayor urgencia y posteriormente al correspondiente al alta médica.

La continuación posterior de su disfrute en los días que correspondan deberá efectuarse necesariamente dentro del año natural, sin que en ningún supuesto pueda dar lugar a compensación económica.

La fecha en que el trabajador solicite tal disfrute queda supeditada a las necesidades del servicio, por lo que habrá de comunicar aquélla a la Jefatura del Establecimiento, con la debida antelación, a fin de hacer efectivo su derecho en los términos expuestos.

2. Permisos

2.1. Permisos retribuidos:

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de 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 del 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 días al año.
- e) Por el tiempo indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no se utiliza por la madre a un mismo tiempo.
- g) Los días 26 y 31 de diciembre. Cuando la naturaleza del servicio impidiera la cesación de su prestación durante estos días, se sustituirá su disfrute por otros días durante el resto del año.

2.2. Permisos retribuidos por asuntos propios:

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

2.3. Permisos retribuidos en Semana Santa y Navidad:

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

3. Licencias

El personal de nuevo ingreso que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias las serán concedidas dentro del mes siguiente a la 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.

VIII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de "excedencia forzosa", con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

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

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de "excedencia voluntaria", aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante, en igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Departamento Ministerial y Organismo en el que se encontrase excedente.

4. El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo la vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ocupaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

5. La "excedencia forzosa", que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical alternativa, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibiliten la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al caso en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

IX. CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS

1. En el supuesto de cierre o reducción del Cuadro Numérico de un Establecimiento por decisión del Ministerio de Defensa, se adoptarán por el mismo las medidas pertinentes a fin de:

a) Colocar a la mayor brevedad posible y en su totalidad, a los trabajadores afectados en otros Establecimientos Militares, preferentemente de la misma localidad o provincia, respetando su categoría laboral o en su defecto el nivel retributivo correspondiente a la misma.

b) Realizar en su caso ante la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos, ante la Administración de las Comunidades Autónomas y la Administración Local, así como ante los Organismos de ellas dependientes, las oportunas gestiones encaminadas a conseguir la ocupación de los referidos trabajadores en los Centros y Dependencias de aquellas.

2. Los trabajadores afectados por el cierre o reducción del Cuadro Numérico de un Establecimiento tendrá derecho:

a) A percibir, hasta su colocación, sus retribuciones correspondientes por un plazo máximo de un año.

b) Al traslado, durante dicho plazo, a cualquier Centro del Ministerio de Defensa, con prioridad absoluta sobre el resto de los trabajadores, y con reconocimiento de su categoría laboral, o en su defecto del nivel retributivo asignado a la misma.

c) Extinguido su relación laboral si no haber obtenido un puesto de trabajo en el transcurso del año a que se refiera el apartado 2.a), conservarán un derecho preferente al reintegro en las vacantes que se produzcan siempre que reúnan las condiciones del artículo 7 del Real Decreto 1205/80. Este reintegro se valorará especialmente como mérito preferente a la provisión de las vacantes a que pudieran optar.

3. A fin de adoptar las medidas de carácter laboral expuestas, se informará, a la representación de los trabajadores con una antelación de tres meses, la decisión del cierre del Establecimiento o reducción de su Cuadro Numérico.

4. La CIVE velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados sobre esta tema, y será de su seguimiento, ocupándose además del estudio de otras soluciones alternativas, tales como jubilaciones anticipadas, bajas incentivadas y otras de naturaleza análoga.

X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Uno.- Faltas y Sanciones

1. Los trabajadores podrán ser sancionados mediante la Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en esta epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

Leves, Graves y Muy graves

a) Serán faltas Leves las siguientes:

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

b) Serán faltas Graves las siguientes: -

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

c) Serán faltas Muy graves las siguientes:

- c)1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c)2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c)3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c)4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c)5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c)6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c)7. La reincidencia en faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

a) Por faltas Leves:

- Amnistación 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 a cuatro días en un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de un año a dos años.

c) Por faltas Muy graves:

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

Dos.- Procedimiento Sancionador

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

2. Las partes firmantes coinciden en la urgente necesidad de llevar a cabo una profunda reforma del procedimiento sancionador, y de su consiguiente sistema de recursos, actualmente en vigor, entendiendo que ese proceso de reforma debe igualmente extenderse a la jurisdicción y procedimiento laboral que hoy rige en el seno de las Fuerzas Armadas.

A tal fin, por el Ministerio de Defensa se procederá, a la mayor urgencia, a la adopción del actual sistema jurisdiccional y procedimental en materia laboral a las normas establecidas en el Real Decreto Legislativo 1566/80 de 13 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y en el Decreto 1408/66 de 2 de junio, por el que se adapta a los Departamentos Militares la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de junio de 1958.

Dicha reforma prestará especial atención a la simplificación de trámites procedimentales, a la reducción de las instancias que deben conocer de las reclamaciones y recursos que puedan formularse y a la concreción de la Autoridad Laboral en el seno de las Fuerzas Armadas, todo ello en aras de conseguir una mayor eficiencia administrativa y una mayor garantía para los trabajadores.

Tres.- Prescripción

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 el Establecimiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Cuatro.- Denuncias

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad, o la consideración debida a su dignidad humana o a su condición laboral. Por la autoridad competente se abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

XI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las partes firmantes consideran como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia, el Ministerio de Defensa procederá a:

- Implantar en sus Centros la pertinente política de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.
- Posibilitar la participación de los trabajadores en la misma, a través de los Comités o Delegados de Seguridad e Higiene.
- Establecer servicios médicos de empresa.

1. Política de Seguridad e Higiene en el Trabajo

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

1.2. El Ministerio de Defensa está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus Organismos y Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambian puestos de trabajo o cambien que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

1.3. La formulación de la política de Seguridad e Higiene en un organismo o centro de trabajo, partirá del sistema estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trienal en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para poner en práctica sistemas o mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo, incluirán, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

1.4. Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para la realización y puesta en práctica, los diferentes Centros y Organismos del Ministerio de Defensa podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos de sistemas de seguridad o detección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

1.5. Se procederá a la supresión de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que mediante la pertinente resolución del Órgano Superior Competente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

2. Planes y programas

2.1. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo comprenderán las acciones siguientes:

a) Programas de formación:

Se desarrollarán tres acciones educativas, cada año, correspondientes a las líneas de riesgos que se determinen, dentro de los programas formativos que elabore el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los destinatarios de estas acciones educativas serán miembros de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos centros de trabajo; una vez capacitados actuarán como monitores en sus propios centros de trabajo, a fin de conseguir el máximo efecto multiplicador de la acción educativa desarrollada.

Los cursos tendrán una duración variable de quince a veinticinco horas lectivas, según temática, se impartirán a grupos de cuarenta alumnos como máximo, en los locales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y se programarán a lo largo de cada año, en el 1º, 2º y 4º trimestres.

b) Programas de evaluación de riesgos:

En la misma línea apuntada, se desarrollarán durante el año 1986 cuantos "estudios de evaluación de riesgos" sean propuestos por los distintos centros de trabajo en los que se estime la existencia de riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Efectuada esta programación, a integrar en el programa general de actividades del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los técnicos del mismo efectuarán las visitas y estudios que se consideren necesarios, de forma participativa con los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene y de los propios trabajadores, e emitirán el informe correspondiente, que deberá incluir:

- Una evaluación del tiempo y grado de riesgos existentes.
- Una propuesta de medidas preventivas, que permita la máxima mejora posible en las condiciones de trabajo.

Como complemento de esta acción, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo proporcionará, además, la documentación técnica específica de que se dispone, a fin de que los propios interesados puedan conocer mejor sus riesgos y actuar en su prevención.

1. Programa de promoción y difusión

Como primera línea de colaboración, y en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias necesarias a tal efecto, el Ministerio de Defensa a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elaborará informes y medidas audiovisuales específicos por líneas de riesgos, para la difusión de la prevención de riesgos entre todo el personal implicado.

2. El Ministerio de Defensa facilitará a todos los trabajadores las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales serán valorados por el Comité de Seguridad e Higiene del Establecimiento.

Asimismo, proporcionará vestuario apropiado (batas, batas o análogos) para aquellos puestos de trabajo que por sus características así lo requieran. Para la fijación de tales puestos de trabajo, número de prendas que correspondan a su renovación será oído el Comité de Seguridad e Higiene o Delegado de Seguridad e Higiene del Establecimiento.

3. En alguna Unidad Administrativa, por la costumbre o adaptación a las actividades habituales, se exige vestir uniforme a alguno de los trabajadores, se proporcionará a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

El Establecimiento se encargará de la limpieza de aquellas prendas que, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene o Delegado de Seguridad e Higiene, estén en tal grado impregnadas de productos tóxicos o peligrosos que puedan suponer peligro excepcional de efectuarse en los propios domicilios de los trabajadores correspondientes.

3. Comités de Seguridad e Higiene

De conformidad con lo establecido en el Decreto 432/77 de 11 de marzo, en los Centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por igual número de representantes de la Jefatura y de los trabajadores, presidido por el Jefe del Establecimiento o personal en quien delegue, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité del Establecimiento.

En el desempeño de su cometido el Comité de Seguridad e Higiene ejercerá las funciones y competencias que le atribuye la normativa vigente.

4. Servicios médicos de empresa

Se procederá gradualmente a la implantación de Servicios Médicos de empresa en todos los Establecimientos, dando cumplimiento a la legislación vigente en la materia. En tanto no se alcance este objetivo deberá efectuarse, al menos, un reconocimiento médico anual al personal, bien directamente con los medios propios del Ministerio de Defensa, bien mediante servicios concertados con otros organismos.

XII. RETRIBUCIONES

1. Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas están constituidas por el salario base, y el plus de convenio cuya cuantía mensual aparece en el Cuadro de Retribuciones del Anexo a este convenio.

2. Complementos salariales

2.1. Por cargo o función:

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

La cuantía mensual es la que se determina en el Cuadro de Retribuciones del Anexo.

La concesión se hará por la Subsecretaría de Defensa, a propuesta de la Jefatura del Establecimiento, mediante acta en la que se detallarán las peculiaridades del puesto de trabajo y se destacarán las especiales circunstancias que lo diferencian de los demás de su nivel. El acta habrá de unirse, en todo caso, en informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal o certificación de que, habiéndolo requerido, no ha sido emitido en el plazo de diez días.

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

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

2.2. Por trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos:

a) Las partes firmantes convienen en la necesidad de rigorizar al máximo los criterios de concesión de esta bonificación que deberá acordarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por lo que la regla general debe ser su estimación, en caso de ser posible, al desaparecer las causas que la motivan, de forma que suprimidas éstas conforme se vayan aplicando las medidas correctoras contenidas en los Planes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dejará de abonarse este complemento, cuya cuantía mensual fija aparece recogida para cada categoría laboral en el Cuadro de Retribuciones del Anexo.

b) Será preciso que la dedicación al puesto tóxico, peligroso o excepcionalmente penoso tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se presume continuada la dedicación en las tareas de este tipo en un horario superior a la media jornada.

Cuando el trabajo efectuado en el puesto de trabajo no tenga carácter habitual y continuado se percibirá la bonificación en proporción al tiempo de exposición, en razón a los días y horas en que se desempeñen labores en dicho puesto.

c) Las propuestas que se formulan para el reconocimiento de esta bonificación debe ir ver elevadas a la Subsecretaría de Defensa en unión del informe del Comité de Seguridad e Higiene del Establecimiento.

d) La concesión de esta bonificación caducará necesariamente al término del año natural en el que fue reconocida, salvo prórroga que habrá de solicitarse con tres meses de antelación.

2.3. Plus de turnicidad:

Se abonará un plus de 100 pesetas por jornada trabajada cuando, por necesidades de la producción o del servicio prestado, sea preciso establecer habitual o temporalmente, un turno rotativo de modo que los trabajadores vengán obligados a trabajar en dos o en tres turnos rotando en los mismos por periodos semanales.

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

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

2.4. Complemento por destino hospitalario:

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

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

En atención a los puestos de trabajo en concreto, se podrá reconocer al personal destinado en centros hospitalarios la bonificación por trabajos tóxicos, peligrosos o penosos en las condiciones referidas en el punto 2.2., siendo incompatible esta bonificación con el complemento regulado en este apartado.

2.5. Plus de nocturnidad:

Se abonará en la cuantía mensual que se establece en el Cuadro de Retribuciones.

3. Pagas extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

4. Horas extraordinarias

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

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

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

4.2. Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos pero no superen las 40 horas semanales, no se computarán como extraordinarias, y se compensarán en tiempo de descanso de igual duración al rebasado; las que excedan de 40 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.825 horas, se abonarán como extraordinarias, sin que en ningún caso las mismas puedan exceder de 80 horas anuales, salvo razones justificadas de fuerza mayor.

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

$$\text{Salario/hora: } \frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad}}{1.826}$$

5. Antigüedad

5.1. Con carácter general se fija un complemento de antigüedad constitutivo por una cantidad fija equivalente a 1.200 pesetas mensuales que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

5.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, las cantidades que al 31 de diciembre de 1985, vinieran percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

6. Formas de pago y liquidación

6.1. El abono de las retribuciones se hará en forma que convengan los representantes de los trabajadores y los Jefaturas de los Establecimientos. Cuando el abono no se haga en metálico, el Establecimiento concederá, previo acuerdo con el Comité, el tiempo necesario para su cobro por el titular dentro de la jornada laboral.

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

7. Indemnizaciones por razón del servicio

Las indemnizaciones del personal laboral derivadas de comisiones de servicio estarán reguladas por el Decreto 1344/84, de 4 de julio sobre indemnización por razón del servicio, y Resolución de 16 de mayo de 1986 de la Subsecretaría de Economía y Hacienda, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, anticipándose por los Establecimientos, como mínimo, el 80% de su importe.

II.1. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Uno.- El Ministerio de Defensa considera como objetivos primordiales de su política de Acción Social:

1. Conseguir la total homogeneidad en las condiciones de la prestación de servicios para la totalidad del personal que constituye su colectivo laboral.
2. Dotar a los trabajadores de derechos similares a los que proporcionan al resto del personal a su servicio.

Dos.- Para la consecución de tales objetivos se establecen las siguientes prestaciones:

Pasaporte

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

Anticipos

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

2. Asimismo, los trabajadores, a cuenta de sus retribuciones mensuales, tendrán derecho a obtener anticipos cuyo importe no podrá exceder del 80% de las devengadas por los días trabajados y serán vencidos de la paga correspondiente al mes de que se trate.

Servicio Militar

Los trabajadores que por prestación de su servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente pasen a la situación de suspensión de contrato, percibirán las pagas extras reglamentarias y les será reconocido el tiempo de servicios a efectos de antigüedad.

Incapacidad Laboral Transitoria

1. En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria legalmente declarada y mientras dure la misma, el Ministerio de Defensa completará el subsidio económico percibido por el trabajador por cuenta de la Seguridad Social con la cantidad

necesaria hasta alcanzar el 100% de todas las retribuciones fijadas en este Convenio, que le correspondiera percibir en activo, a partir del día siguiente cuando la incapacidad proceda de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, y a partir del cuarto día, cuando la causa sea accidente no laboral o enfermedad común.

2. Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente tendrán que comunicar tal contingencia, a la mayor brevedad a la Jefatura del Establecimiento y, en todo caso, hacer llegar el parte de baja dentro del plazo legal establecido.

3. La Jefatura del Establecimiento podrá comprobar el estado de enfermedad o accidente alegados por el trabajador para justificar su inasistencia al trabajo mediante reconocimiento médico. La negativa del trabajador a tal comprobación podrá determinar la suspensión de los derechos económicos a cargo del Ministerio de Defensa.

Documentación

1. El Ministerio de Defensa comenzará inmediatamente los estudios necesarios para proveer de un documento de identidad normalizado a todos sus trabajadores.

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

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

Transporte de personal

El desarrollo de lo acordado en el epígrafe 6. de la Cláusula III del Convenio de 1984, y de conformidad con los denominados plus de distancia y de transporte, los Jefes de Establecimiento, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal, teniendo como referencia la distancia razonable que medie entre la ubicación del Centro y el domicilio del trabajador, dispondrán lo conveniente, en orden al transporte del personal, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores tendrán acceso a los medios de transporte colectivo que el Ministerio de Defensa tenga establecidos o que puedan establecerse.
- b) Aquellos Centros que carezcan de dicho servicio de transporte procederán a su implantación, bien con medios propios o a través de conciertos con empresas privadas, siempre y cuando el personal a trasladar, según las zonas de residencia, justifique por su número el establecimiento de tal servicio.
- c) En aquellos supuestos en que no sea posible organizar dicho servicio, el personal laboral tendrá derecho a una compensación económica que se fijará en función de las tarifas de los distintos medios regulares de transporte público de que pueda hacer uso el trabajador en itinerarios y horarios razonablemente adecuados.
- d) En el caso de que, por no existir servicios regulares de transporte público, el trabajador efectúe su traslado al centro de trabajo en vehículo propio, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la Administración del Estado fija, en cada momento, con carácter general.

Residencia

1. Los trabajadores que presten sus servicios en Establecimientos radicados en Ceuta y Melilla, tendrán derecho a un plus de residencia en las condiciones establecidas para el resto del personal de la Administración.
2. Los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia, lo conservarán con carácter no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Comedores, Cafeterías, Económicos y similares

Los Delegados de Personal o el Comité del Establecimiento participarán con la Dirección, en la forma que acuerden en la vigilancia y control de tales servicios de uso al personal laboral.

En aquellos Centros en que los trabajadores realicen jornada partida, se dotará a los mismos de comedores, siempre y cuando el colectivo laboral que representen justifique por su número la instalación del servicio.

Becas de estudio

Se concederán en las mismas condiciones que al resto del personal del Ministerio de Defensa.

Otras prestaciones

1. Se procederá a una progresiva y efectiva equiparación entre los trabajadores y el resto del personal en lo que se refiere al acceso a Colegios, Guarderías, Viviendas Sociales, Residencias, Apartamentos de Verano, Complejos Deportivos, Clubes Sociales y similares.

2. Las Delegaciones de Acción Social de los respectivos Cuarteles Generales podrán conceder a los Comités de Establecimiento o Delegado de Personal, dentro de las posibilidades presupuestarias, dotaciones económicas para la realización de actividades sociolaborales.

XIV. DERECHO DE EMPLEO - JUBILACION

1. Jubilación forzosa

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

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

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

Tal jubilación habrá de realizarse de acuerdo con los criterios que establece la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981 (Boletín Oficial del Estado de 20 de julio).

2. Jubilación especial a los 60 años

Los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos, al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/83 de 17 de julio (B.O.E. núm. 173), o en cualquier otra norma que en el futuro pueda dictarse sobre dicha materia.

El Ministerio de Defensa sustituirá a cada trabajador por otro cualquiera de los que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

3. Transición

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

XV. DERECHO DE REUNION

Uno.- Los trabajadores de un mismo Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea:

1. La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité del Establecimiento o por un número de trabajadores no inferior a la tercera parte de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité del Establecimiento o por los Delegados de Personal que serán responsables del normal funcionamiento de la misma, así como de que a ella no asistan personas no pertenecientes al Establecimiento, salvo los miembros del Comité General Intercentros y los de la CIV. Sólo podrá tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. Los Delegados de Personal o el Comité del Establecimiento comunicará al Director del Centro la convocatoria y los nombres, en su caso, de los miembros del Comité General Intercentros que hayan de asistir a la asamblea. Corresponde al Jefe del Establecimiento tomar medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal del Centro.

2. Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. El lugar de reunión será el Centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Jefatura.

El Jefe del Establecimiento facilitará el Centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones señaladas en el número 1. anterior.
b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
c) Si aún no se hubiese reparado o avanzado al resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
d) Cierre del Establecimiento.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al Jefe del Establecimiento con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

1. Las normas establecidas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los casos en que la asamblea se celebre fuera del Establecimiento.

Dos.- Las Jefaturas de Establecimiento notarán a los representantes de los trabajadores, de un local en el que puedan desarrollar sus actividades, los acuerdos con ellos.

Las posturas discrepantes se resolverán por el superior jerárquico del Centro del Establecimiento a la vista de los informes de este y del Comité o Delegado de Personal.

3. Las Jefaturas de Establecimientos facilitarán uno o varios tablones de anuncios a los Comités de Establecimiento o Delegados de Personal.

XVI. DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

A) REPRESENTACION DIRECTA

1. Organos de representación

Los Organos de representación del personal laboral al servicio del Ministerio de Defensa, serán:

- a) Los Delegados de Personal.
b) Los Comités de Establecimiento.
c) El Comité General Intercentros del Ministerio de Defensa.

2. Competencias

2.1. De los Delegados de Personal y de los Comités de Establecimiento:

Uno.- Ser informado, a través de la Jefatura del Establecimiento, respecto de cuantas cuestiones de interés laboral puedan afectar a los trabajadores del Ministerio de Defensa con carácter general o a los del Establecimiento en particular, y de forma especial sobre la transformación o modificación de los contenidos del Centro y sobre las innovaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

Dos.- Emitir informe, con carácter previo a la decisión del órgano competente del Ministerio de Defensa, en los siguientes casos:

- a) Reestructuración de plantillas y ceses, totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas, así como sobre cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo del Centro.
b) Reducción de jornada laboral, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Planes de Formación Profesional del Establecimiento.
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, con seguimiento de su aplicación, y de valoración de puestos de trabajo.
f) Variación de la jornada de trabajo y/o horario, régimen de turnos, así como cualquier otro cambio en las condiciones de trabajo.

Tres.- Conocer las modalidades de contrato de trabajo escrito que se celebren en el Establecimiento.

Cuatro.- Ser informado, por escrito, de todas las sanciones impuestas, por faltas graves y muy graves, al personal del Establecimiento.

Cinco.- Conocer mensualmente los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Seis.- Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos laborales en vigor.
b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en el Establecimiento, de acuerdo con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Siete.- Participar con la Jefatura del Establecimiento en la realización de las obras sociales establecidas en el Centro en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Ocho.- Colaborar con la Jefatura del Centro para conseguir al establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Nueve.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en estos puntos, y en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Diez.- Formular las reclamaciones y acciones legales de interés general que procedan por la vía administrativa o jurisdiccional, en aplicación de la normativa laboral vigente, ante la Autoridad u Organismo competentes.

Onc.- Los informes que deban emitirse, a tenor de las competencias reconocidas en esta cláusula, deberán formalizarse en el plazo de quince días hábiles.

Doc.- Cualesquiera otras que se establezcan en las cláusulas del presente Convenio.

2.2. Del Comité General Intercentros del Ministerio de Defensa:

De conformidad con lo establecido en el número 3 del artículo 6) del Estatuto de los Trabajadores y de la cláusula XI del Acuerdo Marco -1986, las partes acuerdan la constitución de un Comité Intercentros con un máximo de 15 trabajadores que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Establecimiento.

El Comité General Intercentros tendrá, a nivel estatal, las mismas competencias atribuidas a los Comités de Establecimiento y Delegados de Personal en su ámbito específico, y a la negociación colectiva.

Las medidas que con carácter general afecten a los derechos laborales del personal laboral, serán sometidas previamente a informe del Comité General Intercentros, que podrá emitirle dentro del plazo de veinte días naturales siguientes.

3. Garantías

Uno.- Los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité General Intercentros, de los Comités de Establecimiento o de Delegados de Personal, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas Graves y Muy graves en el que serán oídos, además del interesado, el Comité del Establecimiento o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.
b) Prioridad de permanencia en el Establecimiento respecto de los demás trabajadores de su categoría y especialidad en los supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas.
c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las notas o comunicados de interés laboral o social, comunicándolos previamente a la Jefatura del Establecimiento.
e) Disponer de un crédito de horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas, en la forma que se indica:

1. Miembros del Comité o Delegados de Personal:

- Centros hasta 100 trabajadores. 20 horas.
- De 101 a 250 trabajadores. 25 horas.
- De 251 a 500 trabajadores. 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores. 35 horas.
- De 751 trabajadores en adelante. 40 horas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros de los Comités y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el límite total. No obstante, en aquellos establecimientos en que solamente haya un Delegado de Personal y, sea, por tanto, imposible la referida acumulación, dispondrá dicho Delegado de 25 horas.

2. Miembros del Comité General Intercentros. 42 horas.

3. Miembros de la CIVE y representantes de Organos de Gestación de la Seguridad Social del Ministerio de Defensa:

Conociera que las reuniones de tales entidades vienen impuestas por la singularidad de las funciones que tienen encomendadas y que exigen una necesaria periodicidad en sus convocatorias, la asistencia a sus reuniones se considerará como exponente de una representación extraordinaria no computable con el crédito de horas anuales, a que hacen referencia los números anteriores.

Dos.- El Ministerio de Defensa proporcionará al Comité General Intercentros, medios y locales donde pueda desarrollar su actividad.

Tres.- Los miembros del Comité General Intercentros, a convocatoria de su Presidencia o del Ministerio de Defensa, serán provistos del correspondiente pasaporte y se le reconocerán las dietas reglamentarias por el Establecimiento de que dependan, cuyo Jefe los gestionará con la urgencia exigida de las Autoridades Militares competentes.

Igual derecho corresponde a los miembros de los Comités de Establecimiento o Delegados de Personal, cuando sean convocados por el Comité General Intercentros, en los términos prevenidos en su Reglamento de Procedimiento.

4. Elecciones

Se regularán por las disposiciones establecidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley núm. 37/86 de 2 de agosto.

5) REPRESENTACION SINDICAL

En tanto no se determine reglamentariamente lo que haya de entenderse por Establecimientos Militares, el derecho a la actividad sindical no podrá ser ejercido en el interior de los mismos, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica núm. 11/85 de 2 de agosto.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las estipulaciones, retribuciones y condiciones que son consecuencia del presente Convenio, se entienden como mínimas, debiendo respetarse las más beneficiosas que vinieran establecidas con anterioridad o que puedan establecerse durante su vigencia.

DISPOSICION FINAL

Podrán revisarse antes de la fecha de expiración del Convenio, aquellas materias que pudieran ser afectadas por nuevas normas de carácter general o por acuerdos generales que pudieran establecerse para el personal laboral de la Administración del Estado.

Cuadro de retribuciones del personal laboral.

Table with multiple columns: NIVEL, CATEGORÍA, SALARIO MENSUAL, PLUS QUINCUENAL, PLUS TRIMESTRAL, PLUS SEMESTRAL, PLUS ANUAL, PLUS DE VACACIONES. Rows include NIVEL 1, 2, 3, 4, 5 and various sub-categories like Operario, Administrativo, etc.

22663 CORRECCION de errores de la Resolución de 16 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil.

Advertido error en el texto remitido para su publicación del Convenio Colectivo de Aviación Civil y Aeropuertos Nacionales registrado e inscrito mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 16 de septiembre de 1985, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 232, de 27 de septiembre de 1985, y de conformidad con el acta de la Comisión Negociadora del señalado Convenio, suscrita el 2 de julio de 1986, se transcribe seguidamente la oportuna rectificación: