

«Mutual Cyclops», a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuarto.-El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 20 de octubre de 1986.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

31276 RESOLUCION de 20 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.307, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 2.009, fabricada y presentada por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 2.009, fabricada y presentada por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Mimosas, número 6, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 333.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.307.-20-10-86.-PEGA-SO/2.009/333».

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-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 20 de octubre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

31277 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1986, 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 Telecomunicaciones y Caja Postal de Ahorros (revisión año 1986).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones y Caja Postal de Ahorros (revisión para 1986), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1986; de una parte, por el Sindicato de Correos, Telégrafos y C.P.A. de UGT, Sindicato de Correos y Telecomunicaciones y Caja Postal de Ahorros de CC. OO., Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones, Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Confederación General Democrática de Trabajadores (CGDT), en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones y Caja Postal de Ahorros, 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 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 y advertencia a la misma

del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

Modificaciones del articulado del II Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones y Caja Postal de Ahorros, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de noviembre de 1985 por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 12 del mismo mes, acordadas por la Comisión Negociadora para 1986, segundo año de vigencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.º, 2, del mencionado Convenio y en aplicación de lo establecido en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de enero de 1986

MODIFICACIONES

Art. 7.º *Provisión de vacantes*.-1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 34, 35 y 38 del presente Convenio, las vacantes que se produzcan en las plantillas presupuestarias se cubrirán en la forma que sigue:

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

2. Los concursos de traslado, que convocarán y resolverán la Jefatura Provincial de Comunicaciones, el Jefe de la Subzona de Inspección, el Jefe de la Subzona de Obras e Instalaciones o el órgano competente de la Caja Postal de Ahorros, según corresponda a tenor de la naturaleza y situación de las vacantes a cubrir, se publicarán en los tabloneros de anuncios de las oficinas y centros de trabajo de la respectiva provincia, a fin de que pueda participar en el mismo el personal afectado destinado en ella.

Con el fin de dar igual oportunidad al personal no destinado en dicha provincia, todo trabajador interesado en trasladarse a un puesto de trabajo de su misma categoría y oficio situado en provincia distinta de la de destino podrá solicitarlo en cualquier momento, aunque no exista la vacante, mediante solicitud dirigida a la Subdirección General de Recursos Humanos por conducto reglamentario, la cual la remitirá oportunamente al órgano que ha de resolver los concursos para que sea tenida en cuenta en los mismos.

En la resolución de los concursos se aplicarán los baremos que a tales efectos se establezcan.

Los traslados no darán derecho a indemnización alguna y el trasladado deberá permanecer un año, como mínimo, en el nuevo destino.

3. Las vacantes no cubiertas en concurso de traslado pasarán a cubrirse por turno de ascenso que convocará la Jefatura Provincial de Comunicaciones, la de la respectiva Subzona o el órgano competente de la Caja Postal de Ahorros, según corresponda a tenor de la vacante; pudiendo optar al mismo el personal que reúna los requisitos que al efecto se establezcan.

Las vacantes a cubrir por este turno se comunicarán a los representantes del personal y se adjudicarán mediante concurso de méritos, previa superación de las pruebas establecidas, en su caso.

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

5. Las vacantes que no sean cubiertas por turno de ascenso se cubrirán con personal de nuevo ingreso mediante concurso, concurso-oposición u oposición libre, según proceda a tenor de las características de las vacantes a cubrir.

El sistema normal de selección será el de concurso, en el que deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar, valorándose en él los méritos de cada candidato según baremo en el que se considerarán las titulaciones académicas o laborales, en su caso, así como otras aptitudes, conocimientos y cualificaciones específicas que puedan ser de utilidad en su desempeño y los trabajos realizados anteriormente en la Dirección General de Correos y Telégrafos y en la Caja Postal de Ahorros, siempre que tales trabajos sean de la misma naturaleza que los de la vacante a cubrir.

El sistema de concurso-oposición se utilizará cuando sea precisa la celebración de pruebas que determinen la capacidad de aptitud

de los aspirantes sobre conocimientos específicos, debiendo predominar las de carácter práctico.

La oposición libre únicamente se convocará cuando el elevado número de plazas a cubrir así lo aconseje.

Las convocatorias correspondientes se harán mediante resolución del Subdirector general de Recursos Humanos de la Dirección General de Correos y Telégrafos o por la Caja Postal de Ahorros mediante anuncio en el «BOC», remitiéndose también a los Gobiernos Civiles, Dirección General de la Función Pública y Centro de Información Administrativa de la Presidencia del Gobierno.

El órgano encargado de la selección estará constituido por tres miembros de la Dirección General de Correos y Telégrafos o de la Caja Postal de Ahorros, en su caso, y por dos trabajadores, funcionarios o laborales, al servicio de dichos Organismos elegidos por la representación sindical (referida a Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo) del ámbito provincial a que corresponda la vacante. Dicho órgano actuará tanto en el caso de los turnos de ascenso como en el de nuevo ingreso.

6. La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje dictaminará los programas de las pruebas, requisitos que han de reunir los aspirantes y baremos aplicables.

Art. 9.º *Periodo de prueba.*—La duración del periodo 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 periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

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

Una vez terminado el periodo de prueba el contrato tendrá plena validez computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho periodo.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 10. *Contrataciones temporales.*—Las Jefaturas correspondientes deberán prever con la debida antelación las contrataciones temporales que se precisen. Estas contrataciones se efectuarán de conformidad con las normas que a tal fin se establezcan, previa convocatoria publicada en los tabloneros de anuncios de las oficinas y Centros de trabajo de la provincia a que correspondan, así como en los Ayuntamientos y oficinas del INEM de las localidades donde se haya de prestar el servicio a contratar.

Los contratos que se formalicen tendrán siempre el carácter de «duración determinadas», reflejándose en ellos lo legislado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, y demás disposiciones complementarias.

Quando se trate de contrataciones temporales de personal rural, atendiendo las especiales características del servicio que desempeña, se convocará el correspondiente concurso entre el personal de la localidad o localidades parcialmente afectadas por el servicio que se convoca.

Art. 11. *Traslados.*—La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Quando 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 Comités de Empresa, 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 Comités de Empresa, delegados de personal o representantes sindicales, o en defecto de que las mismas se formulen, la Dirección General de Correos y Telégrafos o la Caja Postal de Ahorros resolverán, comunicando a dicha representación, en idéntico plazo, la decisión recaída motivadamente.

Art. 13. *Sustituciones.*—Quando por causas ajenas a la Dirección General de Correos y Telégrafos, 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 Telégrafos o la Caja Postal de Ahorros procurarán, en el más breve plazo posible, suplir la baja acaecida mediante personal contratado temporalmente para estos fines o con corretornos cuando la plantilla prevea su existencia.

Atendiendo a la especial naturaleza de los servicios que la Dirección General de Correos y Telégrafos y Caja Postal de Ahorros han 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 y la sustitución sea necesaria.

Art. 15. *Provisión de vacantes.*—Para la provisión de vacantes en el servicio rural será de aplicación la normativa general establecida en el presente Convenio, utilizándose preferentemente el sistema de concurso-oposición.

La convocatoria, que dispondrá el Subdirector general de Recursos Humanos, 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.

Art. 16. *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 estar inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
- 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 tratara 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.
- Estar inscrito en una Oficina de Empleo del INEM.

Art. 26. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—Quando así lo exijan las necesidades del servicio, la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

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.

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 28. *Formación y facilidades para el estudio.*—De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Los organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los

trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los organismos.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Art. 30. Jornada laboral.-1. La jornada de trabajo será la misma que rija en la Administración para sus funcionarios, con el derecho a descansar dos sábados cada tres laborables consecutivos, no pudiendo superar siete horas de trabajo diario de lunes a sábado, con carácter general, ni treinta y siete horas y treinta minutos a la semana en cómputo trisemanal. El personal rural quedará sometido al mismo régimen que el personal funcionario que presta sus servicios en Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales de tipo A.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada, pero no superen la jornada máxima anual de mil ochocientos veintiseis horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

3. Para cada centro de trabajo se confeccionará un calendario laboral que comprenda el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles. Los horarios de trabajo se adaptarán a las necesidades del servicio público y a las normas de horario para el personal de la Administración Pública, así como al interés general de la población afectada por su funcionamiento.

Los calendarios laborales de cada centro de trabajo se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose en todo caso a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico con el fin de adecuarse a las necesidades del interés general a que sirve cada centro de trabajo.

La representación sindical tendrá conocimiento del calendario laboral, sobre el que emitirá su dictamen previamente a su confirmación por la autoridad laboral.

4. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio Colectivo, con jornada laboral continuada superior a cinco horas, disfrutará de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las actividades que se desarrollan en horarios de mañana, la pausa podrá disfrutarse entre las nueve treinta y doce treinta horas.

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 y Telégrafos como 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.

Los trabajadores que presten su servicio en régimen discontinuo y tengan reconocida en contrato una jornada de doce o más horas semanales podrán, previa solicitud, pasar a desempeñarla en régimen continuo mediante redistribución de las horas reconocidas entre los seis días de la semana.

6. En los casos en 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 suponga disminución de la plantilla o amortización del puesto de trabajo.

A tal fin, cuando se produzcan vacantes de Limpiadoras en un centro de trabajo o se originen nuevas necesidades en el mismo o en otros ya existentes o de nueva creación y el personal destinado en ellos no tenga asignada jornada completa, se cubrirán las necesidades, con preferencia a la contratación del servicio con Empresas del sector privado, de una parte, completando las jornadas del personal existente en los centros afectados, y de otra, redistribuyendo sus plantillas de tal manera que las necesidades quedan cubiertas sin mayor gasto para la Administración o condicionándolo a las disponibilidades presupuestarias.

Cuando se produzcan bajas definitivas de personal, la CIVCA, a instancias de la Administración, estudiará la posibilidad de reclasificar en distinta categoría laboral el puesto de trabajo vacante, a fin de obtener una distribución por categorías de la plantilla presupuestaria más acorde con las necesidades del trabajo actuales. Ello no deberá suponer un mayor costo para la Administración ni una disminución de la plantilla presupuestaria valorada en jornadas de trabajo completas equivalentes.

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

Art. 31. Vacaciones.-Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte

de la administración, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Se fija como período normal de vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

El período de vacaciones se ajustará a la duración del mes natural en que efectivamente se disfrute.

Todos los trabajadores conocerán antes de 1 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 Telégrafos y 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

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

Art. 32. Licencias sin sueldo.-1. El personal 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 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 a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, opcionalmente la mujer o el hombre trabajadores podrán disfrutar el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, o bien a la posibilidad de acogerse a un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo con la asistencia al menor o a los disminuidos.

Art. 33. Permisos retribuidos.-El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad 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, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin 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 tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días de 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, respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días de permiso no puedan ser disfrutados en tales fechas por necesidades 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.

Art. 34. *Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores 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, teniendo en cuenta que seis, por lo menos, deben disfrutarse después del parto.

No obstante, si transcurridas las catorce semanas la trabajadora continuara necesitando asistencia médica pasará a la situación de ILT por enfermedad.

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

b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio y 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.

En caso de no producirse la reincorporación se entenderá que renuncia por voluntad propia a su puesto de trabajo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo y siempre que no trastorne el 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 Telégrafos o 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.

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 reingreso 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 firme, inculdas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

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

Art. 35. *Suspensión del contrato sin derecho a reserva del puesto de trabajo.*—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. 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 final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del 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 viniera disfrutando.

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

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación 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.º, 1.ª, del presente Convenio. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella. Si optase por ocupar vacante de inferior categoría percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 39. *Despidos improcedentes.*—Todo trabajador fijo despedido de forma declarada improcedente podrá optar entre recibir la

indemnización correspondiente o ser readmitido en su puesto de trabajo, salvo los casos previstos en el anterior artículo 38.

Art. 42. *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 e 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 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.

o) Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Art. 43. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta 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 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, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica de tal materia.

g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 47. *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. 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.

Art. 50. *Regulación.*—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 en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Administración está obligada 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 cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas 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 trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, 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.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la Dirección General de Correos y Telégrafos y la Caja Postal de Ahorros 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 y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos y en Centros de más de 50 trabajadores, siempre que las propias características de la actividad del Centro de trabajo así lo exijan.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa; órgano éste el que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Los Convenios Colectivos establecerán la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que, mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente, se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

7. Los Comités de Seguridad e Higiene participarán en la elaboración de los programas de formación, de evaluación de riesgos y de promoción y difusión previstos en el Acuerdo Marco.

Art. 51. *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:

Pagas extraordinarias.
Antigüedad.
Complemento personal.
Jornada partida.
Plus de 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.
Plus de «corretornos».

B) Percepciones no salariales:

Indemnizaciones por razón del servicio.

C) Percepciones con carácter de suplidos:

Indemnizaciones por aportación de medio de enlace.
Indemnizaciones por aportación de local.

Art. 53. *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 por 100 del salario base.

Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, vinieran percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

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

Art. 55. *Jornada partida.*—Todo el personal acogido al presente Convenio que realice su trabajo en régimen de jornada partida percibirá un complemento de 1.276 pesetas al mes.

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

Art. 57. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento específico del 25 por 100 del salario base.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado solamente. Si las horas nocturnas trabajadas exceden de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada realizada.

Art. 58. *Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y otros.*—1. La Dirección General de Correos y Telégrafos y la Caja Postal de Ahorros adoptarán las medidas oportunas conducentes a la desaparición de las condiciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad de los distintos Centros de trabajo o a su aminoración para llevarlas a niveles admisibles conforme al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, medida que conllevará la desaparición de tales pluses.

No obstante, mientras tal objetivo no se alcance, en aquellos casos en que el trabajo haya de realizarse bajo cualquiera de las circunstancias de penosidad, peligrosidad y toxicidad, declarada así por la autoridad laboral competente, el trabajador afectado percibirá un complemento salarial de cuantía fija según las tablas anexas.

El trabajador podrá sustituir la percepción del incremento salarial por la equivalente reducción de la jornada efectiva de trabajo.

2. Por prestar servicio en vehículos blindados se percibirá un complemento salarial de cuantía fija según las tablas anexas con independencia del plus de peligrosidad.

3. El personal destinado a suplir bajas accidentales en los distintos puestos de trabajo («corretornos») percibirá un complemento salarial de cuantía fija según tablas anexas.

Art. 59. *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, percibirán un plus uniforme, cualquiera que sea el medio utilizado, de 4.953 pesetas al mes.

Art. 60. *Horas extraordinarias.*—Cuando se realicen horas extraordinarias y a tenor de lo expresado en los artículos 30 y 78 estas se retribuyan, tendrán un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

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

Art. 61. *Plus de residencia.*—1. El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla tendrá derecho al devengo de un plus de residencia en la cuantía que a continuación se especifica en las doce mensualidades ordinarias (no se incluye en las pagas extraordinarias):

Nivel salarial 8, 16.689 pesetas.
Nivel salarial 7, 21.435 pesetas.
Nivel salarial 6, 21.690 pesetas.
Niveles salariales 5 y 4, 24.611 pesetas.

También se devengará por cada trienio:

Nivel 8, 2.108 pesetas.
Niveles 7 y 6, 1.787 pesetas.
Niveles 5 y 4, 1.997 pesetas.

Todas las cantidades anteriores se entenderán referidas a jornada completa de trabajo. En los casos de jornadas inferiores estas cantidades se percibirán a prorrata.

2. Queda suprimido el devengo de plus de residencia por prestación de servicios en las islas Canarias, islas Baleares y valle de Arán.

El personal que con anterioridad a la fecha de publicación de la revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Caja Postal de Ahorros para 1986 (segundo año de vigencia) prestaba servicio en las islas Baleares, Canarias y valle de Arán seguirá percibiendo la misma cuantía en concepto de complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó el devengo.

Art. 63. *Diets e indemnizaciones.*—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

Art. 65. *Suplido por aportación de local.*—Los Agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales que aporten local para el desenvolvimiento de los servicios a su cargo, siempre que así se lo demande la Administración, percibirán una indemnización, con el carácter de suplido, de 800 pesetas mensuales.

Art. 69. *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 correspondería percibir en situación de activo, con los incrementos que durante el proceso pudieran producirse a partir del cuarto día de la baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral justificado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley de Contratos de Trabajo de 26 de enero de 1944, durante los tres primeros días el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

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 jornada de trabajo reducida y coticen a la Seguridad Social sobre bases superiores a su 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 Telégrafos y la Caja Postal de Ahorros asumirán 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, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a su Jefe inmediato, el correspondiente parte de baja y sucesivos de confirmación, así como en un plazo de veinticuatro horas el de alta de su situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 76. *Contratación estimulada por el INEM.*—Ambas partes, Dirección General de Correos y Telégrafos y Caja Postal de Ahorros y Representación Sindical, se comprometen a estudiar los mecanismos más convenientes para la contratación del personal de 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 ciento ochenta y un días.

La Dirección General de Correos y Telégrafos y Caja Postal de Ahorros se comprometen a constituir bolsas de empleo con las vacantes producidas por jubilación, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 79. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco 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 dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Los trabajadores que tengan acreditada una jornada de trabajo superior a dos tercios de la jornada máxima establecida en el presente Convenio Colectivo, podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las

condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de agosto.

Art. 80. *Jubilaciones anticipadas.*—El trabajador mayor de sesenta años de edad que, teniendo cubierto su período de carencia, solicite la jubilación anticipada, percibirá un premio de jubilación conforme al siguiente baremo:

Anticipo dos años, 40.000 pesetas.
Anticipo tres años, 60.000 pesetas.
Anticipo cuatro años, 80.000 pesetas.
Anticipo cinco años, 100.000 pesetas.

ANEXO I

Categorías laborales

Del anexo I, categorías laborales, en el grupo III, personal vario, el subgrupo 6.^o, oficios varios, queda modificado como sigue:

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 Correos y Telégrafos o similar en la Caja Postal de Ahorros tiene uno o más Jefes de Equipo 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 d). Jefe de Equipo.

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

Categoría k). Almacenero.

Es el trabajador que realiza las funciones mecánicas y administrativas del almacén, encargado de realizar y despachar los pedidos y distribuir los materiales a las distintas dependencias del organismo, registrando en la documentación prevista al efecto el movimiento diario del material redactando y remitiendo a las oficinas centrales las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Segunda.—En el caso de que la Ley de Presupuestos para 1987 establezca un fondo destinado a incrementos adicionales sobre la masa salarial que para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos se señale en la misma para dicho año, el colectivo afectado por el presente Convenio se beneficiaría de tales incrementos adicionales en la forma, cuantía y condiciones que al efecto se establezcan:

INCLUSIONES

Art. 5.^o (bis).—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículos suprimidos:

Art. 29. Se suprime al quedar recogido en el artículo 28.

Art. 36. Se suprime al quedar recogido en el artículo 35.

Art. 37. Se suprime al quedar recogido en el artículo 34.

Adicional primera. Se suprime por aplicación del epígrafe XI del Acuerdo Marco.

Anexo a las modificaciones del texto articulado del II Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Caja Postal de Ahorros para su segundo año de vigencia

INCLUSIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

Tercera.—El personal laboral adscrito a la Caja Postal de Ahorros, en cuanto a prestación de servicio en sábados, podrá quedar sometido al mismo régimen que el personal funcionario que preste sus servicios en dicha Entidad.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO 1986
Niveles Acuerdo Marco (Resolución 31 de enero de 1986)

Conceptos	Cantidades mensuales								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
Salario base JC	124.250	99.286	82.143	74.214	68.000	61.143	57.571	55.358	38.485
Salario base 1H/día (1)	17.750	14.121	11.683	10.555	9.671	8.696	8.188	7.873	
4 D/S 1H/día								5.905	
3 D/S 1H/día								4.429	
2 D/S 1H/día								2.952	
1 D/S 1H/día								1.476	
Antigüedad 1T JC	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	
Antigüedad 1T 1H/día	284	284	284	284	284	284	284	284	
4 D/S 1T 1H/día								213	
3 D/S 1T 1H/día								160	
2 D/S 1T 1H/día								107	
1 D/S 1T 1H/día								53	

Nota: El complemento de antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos. Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías como complemento personal no absorbible.

En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Plus MP.-Conducción embarcación, automóvil, motocicleta, ciclomotor, bicicleta, caballería: 4.953.

Jornada partida	1.276	1.276	1.276	1.276	1.276	1.276	1.276	1.276	1.276
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

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

Toxicidad	21.900	18.071	14.820	12.660	11.568	11.143	10.801	10.494
Penosidad	21.900	18.071	14.820	12.660	11.568	11.143	10.801	10.494
Peligrosidad	21.900	18.071	14.820	12.660	11.568	11.143	10.801	10.494
Toxicidad-penosidad	32.849	27.107	22.229	18.990	17.352	16.715	16.202	15.741
Toxicidad-peligrosidad	32.849	27.107	22.229	18.990	17.352	16.715	16.202	15.741
Penosidad-peligrosidad	32.849	27.107	22.229	18.990	17.352	16.715	16.202	15.741

Nota: Estos pluses sólo derivarán de las características específicas del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente. En consecuencia, tendrán necesariamente su causa de reconocimiento expreso de la autoridad laboral competente en expediente instruido al efecto.

Plus vehículo blindado	10.949	9.036	7.561	6.463	6.330	5.785	5.571	5.247
Plus corcurrentes	10.949	9.036	7.561	6.463	6.330	5.785	5.571	5.247
Nocturnidad 1H/día	204	163	135	122	112	101	95	91

Nota: Este complemento retribuirá las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, exclusivamente; quedando, por tanto, excluida la percepción de este complemento en cualquier supuesto que sea distinto al referido en el párrafo anterior (artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Plus día festivo: 606 pesetas por día festivo trabajado para todas las categorías y niveles.

Precio hora extra: Salario/hora incrementado									
75 por 100	1.667	1.332	1.103	996	912	821	772	742	516

Paga extra junio: Importe de una mensualidad (salario base + antigüedad).

Paga extra diciembre: Importe de una mensualidad (salario base + antigüedad).

Plus de residencia:

Islas Baleares, valle de Arán, islas de Gran Canaria y Tenerife e islas Canarias menores: Se mantendrá la cuantía que vienen percibiendo sus actuales perceptores en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Ceuta y Melilla JC				24.611	24.611	21.690	21.435	16.689
Ceuta y Melilla 1H/día				3.500	3.500	3.085	3.049	2.374
Ceuta y Melilla 4 D/S 1H/día								1.780
Ceuta y Melilla 3 D/S 1H/día								1.335
Ceuta y Melilla 2 D/S 1H/día								890
Ceuta y Melilla 1 D/S 1H/día								445
Ceuta y Melilla JC 1T				1.997	1.997	1.787	1.787	2.108
Ceuta y Melilla 1T 1H/día				284	284	254	254	300
Ceuta y Melilla 4 D/S 1T 1H/día								225
Ceuta y Melilla 3 D/S 1T 1H/día								169
Ceuta y Melilla 2 D/S 1T 1H/día								112
Ceuta y Melilla 1 D/S 1T 1H/día								56

Plus/km

Indemnización por automóvil-embarcación	15,43
Indemnización por motocicleta	7,24
Indemnización por ciclomotor	7,06
Indemnización por bicicleta	0,73
Indemnización por caballería	8,34

Nota: Esta indemnización no la percibirá el trabajador durante el tiempo que no preste su servicio (vacaciones, enfermedad).

Plus aportación local: 800 pesetas.

Dietas: De acuerdo con el artículo 63.

Jubilación anticipada: De acuerdo con el artículo 80.

Salario base mensual JC	Salario base mensual 1H/día
(1) 112,5H trisemanal	16H trisemanal

Fórmula para cálculo de salario/hora para horas extraordinarias:

Salario base anual + Plus Convenio
anual + Antigüedad

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

1.826

ESCALA DE NIVELES
CONVENIO COLECTIVO

ESCALA
DE NIVELES
ACUERDO
MARCO

Nivel A:

1. Botones.
2. Aprendiz.

Nivel 1:

1. Peón
 2. Limpiador/a
- Nivel 8

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
 5. Ayudante de cocina
- Nivel 7

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. Agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales tipo B
 8. Cocinero/a
- Nivel 6

Nivel 7:

1. Vigilante Jurado Conductor
 2. Oficial de oficio de 1.ª
 3. Jefe de Equipo
 4. Cuidadora de Guardería
- Nivel 5

Nivel 8:

1. Especialista de oficio de obras, talleres, instalaciones y explotaciones
 2. Inspector de Seguridad
- Nivel 4

Nivel 9:

1. Maestro de Taller

Nivel 10:

1. Jefe de Taller
 2. Encargado general
 3. Jefe de Vigilancia
- Nivel 3

Nivel 11:

1. Jefe de seguridad

Nivel 12:

1. Titulado de Grado Medio
 2. Maestra de Guardería
- Nivel 2

Nivel 13:

1. Titulado superior
- Nivel 1

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

31278 *ORDEN de 20 de noviembre de 1986 por la que autoriza la transferencia a nombre de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», de la concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización en 549 viviendas, sitas en la avenida de Castilla, en el término municipal de Guadalajara, otorgada en su día a «Inmobiliaria Villairueste, Sociedad Anónima».*

Visto el escrito conjunto de fecha 7 de octubre de 1986, de don Angel Alvarez López, en representación de «Inmobiliaria Villairueste, Sociedad Anónima», y don José María Sáez García, en representación de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», en el que solicitan autorización de este Ministerio para la transferencia de la concesión administrativa, para el servicio público de suministro de gas propano, en la urbanización sita en la avenida de Castilla, en el término municipal de Guadalajara, de la primera a la segunda de las Empresas citadas;

Resultando que este Ministerio otorgó a «Inmobiliaria Villairueste, Sociedad Anónima», concesión administrativa para efectuar el servicio público de suministro de gas propano en la referida urbanización por Orden de 4 de agosto de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de septiembre);

Resultando que por parte de «Inmobiliaria Villairueste, Sociedad Anónima», ha habido, desde la fecha en que las instalaciones entraron en funcionamiento, una explotación ininterrumpida, superior a cinco años;

Resultando que existe acuerdo entre las partes interesadas, para la transferencia de la concesión citada, sin que se haya hecho reserva alguna a la misma,

Visto lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, la Ley de Contratos del Estado de 8 de abril de 1965, y su Reglamento y el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 21 de noviembre);

Considerando que el artículo 14 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, contempla la transferencia de las concesiones administrativas otorgadas, entendiéndose que quien sustituye al concesionario, queda subrogado en todos sus derechos y obligaciones;

Considerando que se ha realizado una explotación efectiva durante un plazo superior a los cinco años, tal como exige el artículo 81 del texto articulado de la Ley de Bases de Contratos del Estado;

Considerando que según lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley de Contratos del Estado, la transferencia a «Gas Madrid, Sociedad Anónima», no surtirá efectos, en tanto no se formalice el negocio en escritura pública,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha resuelto autorizar la transferencia de la concesión administrativa, otorgada en su día a «Inmobiliaria Villairueste, Sociedad Anónima», para el servicio público de suministro de gas propano por canalización, a 549 viviendas, sitas en la avenida de Castilla, en Guadalajara, a la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», quedando esta última subrogada en todos los derechos y obligaciones que se fijaron a la primera.

Esta transferencia surtirá efectos desde el momento en que se formalice el negocio en escritura pública, debiéndose remitir copia de la misma a este Ministerio para su constancia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 20 de noviembre de 1986.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

31279 *ORDEN de 20 de noviembre de 1986 sobre concesión de beneficios a Empresas que se instalen en las zonas de urgente reindustrialización de Barcelona, Madrid, Galicia, Nervión y Asturias. Expedientes B-10 y 12 más, M-49 y tres más, GF-27 y cuatro más, GV-47, NV-39 y tres más, AS-89.*

En aplicación de la Ley 27/1984, de 26 de julio, los Reales Decretos 188 y 190/1985, de 16 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 16 de febrero), prorrogados por el Real Decreto 1703/1986, de 1 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 14) y los Reales Decretos 914/1985, de 8 de mayo («Boletín Oficial del