16814 *RESOLUCION 724/38689/1985, de 30 de julio, por la que se publica la Orden 166/1981, de 17 de noviembre, que aprueba las normas laborales especiales que específica aplicación al personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo dictada con fecha 16 de abril de 1984.*

La Orden 144/00207/1985, de 11 de febrero, del Ministerio de Defensa, dispuso el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo dictada con fecha 16 de abril de 1984 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Comité del Establecimiento de Personal Laboral Local de la Base Naval de Rota.

La parte dispositiva de dicha sentencia ordena que se publique debidamente en el «Boletín Oficial del Estado» la Orden del Ministerio de Defensa de 17 de noviembre de 1981, número 166 de dicho año.

Con el fin de dar exacto cumplimiento en sus propios términos a la expresada sentencia se transcribe el texto íntegro de la precitada Orden.

Madrid, 30 de julio de 1985.–El Director general de Personal, Federico Michavila Pallares.

Orden número 166/1981, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las normas laborales especiales de específica aplicación al personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España

El artículo 4.° del Real Decreto de la Presidencia del Gobierno número 144/1981, de 23 de enero, por el que se dictan normas para la aplicación al personal laboral destinado en instalaciones militares españolas en dónde existen facilidades concedidas a las Fuerzas de los Estados Unidos del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, autoriza el que puedan dictarse, en relación con dicho personal, unas normas laborales especiales, que habrán de ser aprobadas por el Ministerio de Defensa, y que faciliten la aplicación de este último Real Decreto a aquel personal en función de las particularidades de su relación laboral y sin que ello pueda suponer en ningún caso, el establecimiento de un régimen distinto, en mengua de los derechos del citado colectivo laboral.

De acuerdo con ello, el Comité Conjunto para Asuntos Políticos-Militares Administrativos elaboró el correspondiente «Proyecto de normas laborales especiales» que ha sido informado tanto por la Sección laboral Central del Departamento, como por los Comités de Establecimiento de las bases de utilización conjunta de Rota, Torrejón y Zaragoza.

A la vista de la redacción definitiva propuesta por dicho Comité, así como de los preceptos legales más arriba invocados y de lo dispuesto en el artículo XXXIX del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos de América del 24 de enero de 1976, dispongo:

Artículo 1.° Se aprueban las «Normas laborales especiales» que se insertan como apéndice de la presente Orden.

Art. 2.° Las citadas normas laborales especiales entrerán en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa» («Diario Oficial de Marina y Aire»), con efectos del primero de abril del corriente año.

Madrid, 17 de noviembre de 1981.

OLIART SAUSSOL

NORMAS LABORALES ESPECIALES

En desarrollo de lo previsto en el artículo 4 y disposición transitoria del Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, de la Presidencia del Gobierno, se establecen a la vista de la propuesta formulada por el Comité conjunto Político-Militar Administrativo, las siguientes normas laborales especiales por las que se regulan las relaciones laborales del personal civil no funcionario en los Establecimientos Militares (en adelante denominado personal laboral local a tenor del artículo XXXIII del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos de Norteamérica), que presten sus servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos en las facilidades que tienen otorgadas en España.

1. *Normas aplicables*

Con las especialidades contenidas en estas normas al referido personal le será de aplicación el Real Decreto 2205/1980, por el que se regula al personal civil no funcionario en los Establecimientos Militares, junto con el Real Decreto 144/1981.

2. *Contratación*

La contratación del personal laboral local se formalizará por escrito y en triplicado ejemplar firmado por el interesado y por quien ostente la representación del Establecimiento. Formalizada la contratación por la Autoridad competente, un ejemplar del contrato será entregado al trabajador, el segundo se remitirá a la Administración Militar Norteamericana para conocimiento y el tercero obrará en poder de la Jefatura del Establecimiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 4.2, b), del Real Decreto 2205/1980, la Jefatura del Establecimiento, a través del órgano de enlace previsto en el apartado 9 de estas normas, informará al Comité del Establecimiento sobre los modelos de los contratos que se utilicen por el Establecimiento, así como los que sirvan para documentar la terminación de la relación laboral.

3. *Remuneración del personal laboral local*

3.1 Aumentos periódicos por antigüedad.

Los aumentos por trienios serán efectivos al comienzo de la paga que inmediatamente siga a su perfeccionamiento.

3.2 Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se incrementarán con la aportación adicional voluntaria, establecida en las tablas de remuneraciones especiales.

3.3 Complementos salariales.

Se consideran establecidos según lo dispuesto en el artículo 27 de la Reglamentación de Trabajo. El abono de estos complementos se hará de acuerdo con los anuncios que se hacen a la Sección Española del Comité Conjunto para Asuntos Político-Militares Administrativos y según lo prevenido en las normas y de acuerdo con las cantidades que aparecen en las tablas de retribución establecidas por las Fuerzas de los Estados Unidos.

Actualmente dichas Fuerzas tienen establecidos los siguientes complementos salariales:

a) Suplemento especial de las Fuerzas de los Estados Unidos.
b) Gratificación por el uso del idioma inglés.
c) Gratificación para bomberos.
d) Gratificación para ciertas categorías de Médicos.

Excepto la gratificación por el uso del idioma inglés, dichos complementos se podrán absorber con los que pueda establecer la Administración Militar Española, o cuando al personal laboral local se le concedan complementos salariales a que se refiere el artículo 27 o se implante la remuneración con incentivo que se regula en el artículo 28 de la Reglamentación de Trabajo.

En caso de que la Administración Militar Española establezca algún nuevo complemento especial o incentivo en la aplicación de lo establecido en el artículo 27 para que resulte de obligatoria aplicación al personal laboral local, los complementos antes aludidos podrán ser absorbidos total o parcialmente por los de nueva creación.

Un 25 por 100 del suplemento especial en vigor el 1 de abril de 1981 no podrá ser nunca absorbido por representar compensaciones socio-económicas que no tienen carácter de retribución directa.

3.4 Bonificaciones por trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

Se mantendrá la percepción de esta bonificación en los puestos de trabajo que actualmente lo vienen percibiendo.

3.5 Actualidad de las remuneraciones.

La actualización de las remuneraciones se efectuará de forma que, en cada momento, se conserven como mínimo los niveles de retribución que, con carácter general, se establezcan por la Administración Militar Española y resulte de aplicación al personal civil no funcionario en los Establecimientos Militares.

Para la actualización de los complementos salariales, la encuesta que normalmente realizan las Fuerzas de los Estados Unidos, podrá incluir a Empresas por la Administración Militar Española, siempre que sus características respondan a los fines de la encuesta, las Fuerzas de los Estados Unidos invitarán a representantes de la Administración Militar Española para que observen el proceso que utilizan para determinar los niveles de retribución.

4. *Organización del trabajo*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo XXXVI del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos de Norteamérica, la organización del trabajo del personal laboral local corresponde a las Fuerzas de los Estados Unidos, dentro de los principios establecidos en el artículo 18 del Reglamento de Personal Civil no Funcionario en los Establecimientos Militares.

4.1 Horas extraordinarias.

Las Fuerzas de los Estados Unidos quedan autorizadas para ordenar y aprobar los trabajos en horas extraordinarias, que deberán, no obstante, informar con carácter previo al Jefe del Establecimiento.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año por trabajador.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria dentro de los límites ya señalados. Como excepción, podrá exigirse de modo imperativo, la prestación laboral en los casos que se mencionan en el número 3 del artículo 34 del Real Decreto 2205/1980.

Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos legales correspondientes computados sobre el salario ahora establecido en el cuadro de retribuciones para cada puesto de trabajo.

4.2 Dietas por razón de desplazamiento.

El sistema y las cuantías de las indemnizaciones o dietas a percibir por el personal laboral local, por razón de prestación de su trabajo en lugar distinto al usual, quedará regulado en el anexo correspondiente de estas normas especiales.

4.3 Trabajo en días festivos.

El calendario de fiestas laborables que se observará será el que dicte el Gobierno Español para cada año. Se tendrá en cuenta en este sentido el apartado 2.° del artículo 35 del Reglamento.

Cuando fuera preciso, y a solicitud de la Administración Militar Norteamericana, los trabajadores vendrán obligados a prestar trabajo en días festivos españoles, siendo compensados en la forma prevista en la legislación española sobre descanso semanal.

En el supuesto de que por la Administración Militar Norteamericana, con ocasión de festividades o celebraciones norteamericanas, se concediese al personal laboral local como festivo un día laborable, éste será retribuido y no recuperable.

4.4 Reducción de personal.

Las normas aplicables para la extinción de contratos del personal laboral local por supresión o reducción de cuadros numéricos, serán las contenidas en el anexo número 6 de estas normas laborables especiales.

Tan pronto la Administración Militar Española tenga conocimiento de la pretensión de la norteamericana de proceder a una reducción de los cuadros numéricos, conforme al artículo XXXVII del Acuerdo de Desarrollo, dará conocimiento al Comité del Establecimiento para que informe según dispone el artículo 80.4 del Reglamento. La actuación del Comité se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en estas normas especiales en el apartado correspondiente.

4.5 Premios e incentivos.

Las Fuerzas de los Estados Unidos, previa notificación del Jefe del Establecimiento, podrán establecer y otorgar de acuerdo con las disposiciones contenidas en el anexo número 7, aquellos incentivos y premios que estimen oportunos para estimular o recompensar la actividad laboral y los méritos del personal trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. Dicho anexo completará lo dispuesto en el artículo 28 y en la sección primera del capítulo 5.° del Reglamento aplicable al personal laboral local.

En todo caso será de aplicación el premio fijo de espíritu de fidelidad previsto en el artículo 59, número 6 de la Reglamentación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 3.3 de esta norma y de lo dispuesto en el artículo 28, los Comités de Establecimiento serán informados de los premios e incentivos a tenor de lo dispuesto en el artículo 80, 4.1, b).

5. *Corrección de las faltas laborales y procedimiento sancionador*

Las faltas leves descritas en el artículo 63 del Reglamento se corregirán directamente por la Dirección del Centro de trabajo donde se haya producido la infracción o, en su defecto, al que esté adscrito el infractor.

De la imposición de la sanción y de las medidas adoptadas, se dará inmediata cuenta al Jefe de la Instalación Militar Española. Sin perjuicio del cumplimiento de la sanción impuesta, que deberá ser notificada por escrito, el personal sancionado será informado de su derecho a recurrir contra la misma en el plazo de veinte días ante la Jefatura del Establecimiento, que dará copia del recurso presentado a la Jefatura de las Fuerzas de los Estados Unidos en la instalación.

Podrá asimismo hacer uso del recurso ante la Dirección de Servicios de la que dependa el Establecimiento, en el plazo y modo previstos en el Reglamento.

Las demás faltas laborales menos graves, graves o muy graves, se corregirán de acuerdo con las prescripciones de los artículos 66 y 67 del Reglamento con las modificaciones que a continuación se expresan:

1. La Dirección del Centro de trabajo donde haya sido perpetrada la infracción o, en su defecto, a la que esté adscrito el infractor, podrá practicar aquellas investigaciones que se estimen adecuadas para la comprobación del hecho, elevando el correspondiente informe al Jefe de la Instalación, informe que en todo caso, servirá de base para ordenar la formación del oportuno expediente. El referido informe habrá de elevarse necesariamente en el término de quince días, a partir de aquel en que aquella Dirección tenga conocimiento de la perpetración del hecho punible.

2. Una vez que el instructor estime completo el expediente, y antes de formular el pliego de cargos, dará vista del mismo al Jefe de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación para que por sí, o por personal habilitado al efecto para cada expediente, solicite la práctica de nuevas pruebas y en todo caso califique la falta e interese la imposición de la sanción correspondiente en la extensión que estime adecuada en el término de cinco días.

3. Los expedientes deberán quedar totalmente instruidos en el término de treinta días, prorrogables con justa causa, por el Jefe de la Instalación contados a partir del día en que reciba el Instructor la orden de proceder.

4. En el supuesto de que por el Jefe de la Instalación Militar Española se ordene la instrucción de expediente sancionador sin haber sido promovida la acción disciplinaria por las Fuerzas de los Estados Unidos, si los hechos a investigar afectaren a la relación de servicios del presunto encargado con dichas Fuerzas, se dará conocimiento de la iniciación de actuaciones a la Jefatura de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación que a partir de dicha notificación gozará del plazo de un mes para ejercitar las facultades que le otorga el artículo XXXVI, apartado 6 del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación en vigor. Pasado dicho plazo, sin haberse recibido comunicación del deseo de la Administración Militar Norteamericana de intervenir en las actuaciones, se tramitará de oficio el referido expediente hasta su terminación sin ulterior intervención de las Fuerzas de los Estados Unidos.

5. En el caso de que la supuesta infracción cometida por el personal laboral no afectado a su relación de servicios con la Administración Militar, e iniciado que sea el expediente, se dará conocimiento de su iniciación al Jefe de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación para conocimiento sin intervención alguna en su tramitación.

6. El Jefe de la Instalación Militar Española, como Jefe del Establecimiento, podrá acordar por sí mismo, o bien a propuesta del Jefe de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación, o del Instructor, la suspensión de empleo y retribuciones del inculpado, como medida previa en los casos previstos en el apartado 4 del artículo 66 del Reglamento.

7. Sobre las sanciones por faltas muy graves impuestas al personal laboral local será informado el Comité del Establecimiento, a través de la Jefatura del mismo.

6. *Reclamaciones formuladas por el trabajador*

Las reclamaciones que formula el personal laboral local, relativas a su relación laboral que no hayan sido resueltas a nivel de su respectivo supervisor, se formalizarán por escrito redactado en idioma español, y dirigido al Jefe de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación. Sólo en el supuesto de que no sea atendida su petición en la forma interesada, o no se haya obtenido respuesta alguna en el término de veinte días, contados a partir del día en que presentó la instancia podrá iniciarse el procedimiento regulado en el artículo 72 del Reglamento con las particularidades del artículo 7 del Real Decreto 144/1981, en el plazo de veinte días hábiles computados bien a partir de la notificación de la resolución denegatoria de su petición o a partir del citado término de veinte días sin haber obtenido contestación.

De la reclamación formulada ante el Jefe de la Instalación Militar Española, se dará copia por esta Autoridad al Jefe de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación para que se informe sobre ella.

7. *Seguridad Social e higiene y seguridad en el trabajo*

Los beneficios de la legislación reguladora de la Seguridad Social aplicable al personal laboral local se seguirán prestando en las mismas formas y condiciones que lo han venido recibiendo hasta la entrada en vigor de las presentes normas laborales especiales, sin perjuicio de la aplicación, en el artículo 56 del Reglamento.

Las prestaciones que se conceden según lo prevenido en el artículo 56 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, se complementarán con lo siguiente:

a) Los derechohabientes del trabajador fallecido mientras se encontraba al servicio de las Fuerzas de los Estados Unidos, por causa distinta a accidente de trabajo y los trabajadores que pasan a la situación de invalidez permanente absoluta para todo trabajo, recibirán una indemnización igual a la cantidad que tenían acreditada a efectos de despido, bien en la fecha de la muerte del trabajador o en la fecha en la que pasó a tener derecho a la prestación por invalidez indicada de acuerdo con la resolución del tribunal médico, según corresponda. Esta prestación sustituye a la que se menciona en el artículo 56, párrafo 3, manteniéndose el orden establecido para los derechohabientes. Para asegurar que esta

prestación tiene contenido suficiente, la cantidad mínima a abonar será de seis mensualidades de sueldo o jornal.

b) Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y cinco años recibirán una parte proporcional de la indemnización por despido que tuviesen acreditada en la fecha de jubilación, siendo esa proporción de acuerdo con el siguiente baremo:

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Años	Porcentaje a abonar
66	80
67	60
68	40
69	20

Serán asimismo de aplicación al citado personal las disposiciones vigentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. La Jefatura de la Instalación Militar Española asumirá los deberes y funciones reconocidas en los apartados 1 y 3 del artículo 57 del citado Reglamento, correspondiendo a la Administración Militar Norteamericana el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2 de dicho artículo.

El Comité del Establecimiento ejercerá las labores de vigilancia que sobre cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social le asigna el artículo 80, número 4.3 del Reglamento.

8. *Eficacia jurídica del idioma español en la documentación laboral*

Toda la documentación que produzcan las Fuerzas de los Estados Unidos de Norteamérica en relación con el personal al que se contraen estas normas laborales especiales, y que deben ser conocidas por las Autoridades Españolas, incluirá necesariamente la traducción al idioma español, que deberá ser autenticada mediante sello oficial que identifique su procedencia.

9. *Actuación de los Comités de Establecimiento del personal laboral local*

Sin perjuicio de las facultades de intervención del referido Comité relacionadas en los apartados anteriores y dentro de las competencias que le reconoce el artículo 80 del Reglamento, se hace preciso regular su régimen de actuación dada la particularidad de la relación de servicios del personal laboral local.

A tal efecto, y para regular la necesaria combinación del Comité con ambas Administraciones Militares, se creará un órgano de enlace con el mismo. Dicho órgano, integrado por personal de las dos Administraciones, será exclusivamente el cauce necesario de las comunicaciones y escritos que se cursen al Comité o que éste dirija a la Administración.

Los informes que deba emitir el Comité del Establecimiento dentro de sus competencias se formalizarán por escrito en el plazo de quince días. Dichos informes se presentarán ante el órgano de enlace, en triplicado ejemplar suscrito por el Presidente y acompañado de copia certificada del acta de la reunión en la que se hubiera tomado el acuerdo que motiva el informe. Dicho informe reflejará los acuerdos adoptados y reflejados en el acta. Tras acusársele recibo de dicho escrito, el órgano de enlace, a la mayor brevedad, trasladará el mismo a las dos Administraciones.

Trámite idéntico al consignado se utilizará en el ejercicio de la labor de vigilancia que compete al Comité, formalizando dicho escrito como se denuncia de las infracciones observadas.

Por el intermedio del órgano de enlace, el Comité del Establecimiento será informado de cuantas materias se reflejan en el número 4.2 del artículo 80 del Reglamento, y cuantas otras se estimen oportunas por la Jefatura del Establecimiento para conseguir la colaboración del Comité prevista en el número 4.4 de dicho artículo.

Las reclamaciones y demás acciones legales de interés general y reguladas en el número 4.6 del artículo 80 del Reglamento se formalizarán conforme a los términos y procedimientos señalados en los artículos 72 y 73. A tal efecto, el escrito de reclamación, en duplicado ejemplar suscrito por el Presidente del Comité o miembro que lo sustituya, debidamente en acta, cuya copia certificada por el Secretario deberá acompañarse a la reclamación, será dirigido a la Dirección de Servicios de que dependa el Establecimiento a través del Jefe de la Instalación Militar Española, que trasladará copia de la misma al Jefe de las fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación, para su conocimiento, caso de considerarse necesario.

10. *Derecho de reunión*

El ejercicio del mismo se desarrollará conforme a lo previsto en el capítulo 2.° del título 2.° del Reglamento, aplicable al personal laboral, aprobado por Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio.

Como particularidades del mismo se señalan las siguientes:

1. La convocatoria se comunicará a la Jefatura del Establecimiento por intermedio del órgano de enlace, que dará copia de la misma a la Administración Militar Norteamericana.

2. La Jefatura del Establecimiento, oída la Administración Militar Norteamericana, acusará recibo y comunicará a los convocantes, a través del órgano de enlace la posibilidad de que la Asamblea se celebre o no dentro del recinto del establecimiento atendidas las circunstancias reflejadas en el artículo 95. Unicamente se considerará autorizada la reunión dentro de la instalación si se obtiene conformidad expresa.

3. Si la Asamblea fuese autorizada a reunirse en el local que se señala dentro del recinto militar, será presidida por el Jefe del Establecimiento o por la persona en la que el mismo delegue. Podrá autorizarse la presencia en la Asamblea de un miembro de la Administración Militar Norteamericana.

11. *Petición sobre materias de índole económica, laboral y asistencial*

El personal laboral local que presta sus servicios en las facilidades concedidas a las fuerzas de los Estados Unidos podrá instar peticiones colectivas que se refieran a materias de índole económica, laboral, asistencial y, en general a cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de sus relaciones socioprofesionales. El ejercicio de las mismas se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el título 3.° del Reglamento.

Dichas peticiones a nivel del Establecimiento se formularán por el Comité del mismo por escrito, ante la Jefatura de la Instalación Militar y por intermedio del órgano de enlace.

Recibida la comunicación por la Jefatura del Establecimiento dará traslado de copia de la misma al Jefe de las Fuerzas de los Estados Unidos en la Instalación para que se informe de su contenido.

Para las conversaciones que sean precisas con la representación del Comité del Establecimiento, se constituirá un órgano de trabajo de composición mixta, hispano-norteamericano, designado por ambas Administraciones, de acuerdo con el artículo 1 del Reglamento. Las reuniones serán presididas por el Jefe del Establecimiento o persona en quien delegue.

Tras el estudio de la petición y celebración, en su caso, de las reuniones pertinentes, la Jefatura del Establecimiento, oído el citado órgano de trabajo, y previo informe del Comité Conjunto Hispano-Norteamericano para Asuntos Político-Militares Administrativos, resolverá sobre las cuestiones que sean de su competencia y elevará los demás, con su informe, a la Dirección de Servicios para su resolución si entra en su competencia, o para su tramitación en otro caso.

12. *Plazos de prescripción*

Los plazos previstos para la prescripción de acciones en los casos de sanciones y reclamaciones establecidos en los artículos 70, números 1 y 2 y 71 del Real Decreto 2205/1980, se entenderán suspendidos en tanto se realicen trámites por la Administración Militar Norteamericana, que no podrá exceder de tres meses a contar desde el día en que ocurrió el hecho objeto de acción.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Formalización de contratos.–Los contratos del personal laboral local actualmente existentes carecerán de toda eficacia en cuanto se opongan a las normas de esta disposición, y podrán ser sustituidos por otros de acuerdo con lo establecido en el punto 2.

Clasificación.–Todo el personal laboral local actualmente en sevicio quedará clasificado de acuerdo con lo establecido en el anexo 1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio. Esta clasificación surtirá efectos a partir del 1 de abril pasado.

Cuadros numéricos.–Las Fuerzas de los Estados Unidos entregarán al Comité Conjunto Hispano-Norteamericano para Asuntos Político-Administrativos cuadros numéricos del personal laboral local, de acuerdo con la clasificación anterior referidos a cada una de sus actividades en España.

Vacaciones y permisos.–Por merecer la consideración más beneficiosa, el sistema de «vacaciones y permisos» vigente hasta el presente, y que se une como anexo 5 de estas normas, mantendrá su aplicación en relación con el personal que se encontrara prestando servicio el 1 de enero de 1981 y que no manifieste expresamente en el plazo de treinta días su deseo de acogerse a las previsiones que sobre los supuestos contemplados en el citado apéndice establece el Real Decreto 2205/1980. En consecuencia, la aplicación del apéndice excluye la aplicación de las disposiciones

contenidas en los artículos 36, párrafo 1, y 37, párrafo 1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio. El supuesto que contempla el artículo 56, párrafo 2, del propio Real Decreto, tampoco será de aplicación al personal laboral local mientras tenga acreditado a su favor permiso por enfermedad.

El personal cuya contratación se haya formalizado con posterioridad al 1 de enero de 1981, y el que opte por la aplicación íntegra de las normas que sobre estas materias recoge el Real Decreto 2205/1980, según lo establecido en el punto anterior, y al que el anexo 5 no sea de aplicación se le reconocerán las vacaciones que puedan tener acumuladas hasta el 1 de julio de 1981, para su disfrute a su elección, sujetas a las necesidades del servicio durante cinco años, al final de cuyo período quedarán extinguidas si antes no se disfrutaron.

El tiempo acumulado por los empleados locales por razón del permiso por enfermedad, hasta el 1 de abril de 1981, se mantendrá en su favor para su disfrute sin limitación de tiempo, mientras se mantenga la relación laboral en activo.

ANEXO 1 a)

Contrato para obra o servicio determinado

En ....., a .....

Reunidos: De una parte, ... ,
(Nombre, apellidos y empleo)

como Jefe del Establecimiento ..... ,
(Nombre del Establecimiento)

en representación de la Administración Militar Española;

y de otra .....
(Datos personales del empleado)

celebran el presente contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2.1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio y el Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, con arreglo a las siguientes.

CLÁUSULAS

Primera.–Don ..... prestará
(Nombre y apellidos)

sus servicios con la categoría laboral y especial .....

en .....
(Especificar la obra o servicio, establecimiento y localidad)

.....,

al término de la cual queda extinguida la relación laboral.

Segunda.–Don ..... percibirá
(Nombre y apellidos)

por su trabajo la remuneración correspondiente a la categoría laboral según lo establecido en el cuadro de retribuciones de las Fuerzas de los Estados Unidos aprobado según la autorización del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, «Boletín Oficial del Estado» del 6 de noviembre de 1976, con las modificaciones que en lo sucesivo pudieran establecerse.

También tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de una mensualidad en junio y otra en diciembre, las cuales serán computadas y abonadas conforme a lo establecido en el artículo 32 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, y suplemento establecido en las normas especiales en proporción al tiempo de servicio prestado por semestres, y computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Tercera.–Este contrato es de naturaleza laboral y está sometido expresamente a las disposiciones del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, y las normas especiales.

Cuarta.–La Administración Militar cumplirá, respecto a don .....
(Nombre completo)

todo lo que disponen las leyes vigentes sobre Seguridad Social así como lo que sea establecido en las que se promulguen en el futuro. La cuota del trabajador de la Seguridad Social correrá a cargo del empleado. Las deducciones en la nómina hechas por las Fuerzas de los Estados Unidos se harán de acuerdo con la información suministrada por la Administración Militar Española.

Quinta.–Se establece un período de prueba (Técnicos titulados, seis meses; restantes categorías laborales, tres meses), dentro del cual ambas partes pueden rescindir este contrato sin derecho a indemnización alguna. En caso de ausencia debido a incapacidad laboral transitoria del empleado, el período de prueba se extenderá igual al tiempo que dure la ausencia.

Sexta.–El presente contrato entrará en vigor con fecha .....

Y en prueba de consentimiento por ambas partes, se extiende el presente contrato por duplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba expresados.

Por la Administración Militar Española. El Trabajador

ANEXO 1 b)

Contrato de trabajo por tiempo determinado

Modalidad eventual

En ....., a .....

Reunidos: De una parte, ... ,
(Nombre, apellidos y empleo)

como Jefe del Establecimiento ..... ,
(Nombre del Establecimiento)

en representación de la Administración Militar Española;

y de otra .....
(Datos personales del empleado)

celebran el presente contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2.1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio y el Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, con arreglo a las siguientes.

CLÁUSULAS

Primera.–Don ..... prestará
(Nombre y apellidos)

sus servicios en ..... en..... con
(Nombre del establecimiento) (Localidad)

la categoría laboral y especialidad de ..... con carácter eventual habida cuenta de ..... (explicar las razones de la contratación).

Segunda.–El presente contrato entrará en vigor el día ..... y finalizará el día ..... (máximo seis meses). Si al término de este plazo subsistieran las causas que lo han motivado, podrá prorrogarse por otro período hasta seis meses con el mismo carácter de eventualidad, transcurrido el cual quedará extinguida la relación laboral.

Tercera.–..... percibirá por su trabajo la remuneración correspondiente a la categoría laboral que se le reconoce, según lo establecido en el cuadro de retribuciones de las Fuerzas de los Estados Unidos, aprobado según la autorización del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, «Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre de 1976, con las modificaciones que en lo sucesivo pudieran establecerse.

También tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de una mensualidad en junio y otra en diciembre, las cuales serán computadas conforme a lo establecido en el artículo 32 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, y su suplemento establecido en las normas especiales en proporción al tiempo de servicio prestado por semestres, y computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Cuarta.–Este contrato es de naturaleza laboral y todos los aspectos del empleo están sujetos expresamente a las disposiciones del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, y las normas especiales.

Quinta.–Las Fuerzas de los Estados Unidos en representación de la Administración Militar Española, cumplirá con respecto a don.....

todo lo que disponen las Leyes vigentes sobre Seguridad Social, así como lo que sea establecido en las que se promulguen en el futuro. La cuota del trabajador de la Seguridad Social correrá a cargo del empleado. Las deducciones en la nómina hechas por las Fuerzas de los Estados Unidos se harán de acuerdo con la información suministrada por la Administración Militar Española.

Sexta.–Se establece un período de prueba (Técnicos titulados, seis meses; restantes categorías laborales, tres meses) dentro del cual ambas partes pueden rescindir este contrato sin derecho a indemnización alguna. En caso de ausencia debido a incapacidad laboral transitoria del empleado, el período de prueba se extenderá igual al tiempo que dure la ausencia.

Séptima.–El presente contrato entrará en vigor con fecha.....

Y en prueba de consentimiento por ambas partes, se extiende el presente contrato por duplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba expresados.

Por la Administración Militar Española. El Trabajador

ANEXO 1 c)

Contrato de trabajo por tiempo determinado

Modalidad Interino

En ....., a .....

Reunidos: De una parte, ... ,
(Nombre, apellidos y empleo)

como Jefe del Establecimiento .....,
(Nombre del Establecimiento)

en representación de la Administración Militar Española; y de otra, ...
(Datos personales del empleado)
celebran el presente contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2.1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio y el Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, con arreglo a las siguientes.

CLÁUSULAS

Primera.–Don ..... prestará sus servicios en ..... en .....
(Nombre y apellidos) (Establecimiento de que se trate) (Localidad)
con la categoría laboral y especialidad de..... y con carácter interino, habida cuenta de..... (explicar las razones de la contratación: Ausencia por enfermedad, accidente, cumplimiento del servicio militar o cualquier otra causa que lleve consigo la reserva de plaza, citando el nombre del trabajador sustituido o explicar la razón por la cual la vacante del Cuadro Numérico se cubre, por necesidad imperiosa en tanto no se provea reglamentariamente con cáracter definitivo).

Segunda.–Don..... percibirá por su trabajo la remuneración correspondiente a la categoría laboral que se le reconoce, según lo establecido en el Cuadro de Retribuciones de las Fuerzas de los Estados Unidos aprobado según la autorización del Acuerdo de Desarrollo del Trabajo de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, «Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre de 1976, con las modificaciones que en lo sucesivo pudieran establecerse.

También tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de una mensualidad en junio y otra en diciembre, las cuales serán computadas y abonadas conforme a lo establecido en el artículo 32 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, y su suplemento establecido en las Normas Especiales en proporción al timepo de servicio prestado por semestres, computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Tercera.–Este contrato es de naturaleza laboral y todos los aspectos del empleo están sujetos expresamente a las disposiciones del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, y las normas especiales.

Cuarta.–Las Fuerzas de los Estados Unidos en representación de la Administración Militar Española, cumplirá con respecto a don..... todo lo que disponen las Leyes vigentes sobre Seguridad Social, así como lo que sea establecido en las que se promulguen en el futuro. La cuota del trabajador de la Seguridad Social correrá a cargo del empleado. Las deducciones en la nónima hechas por las Fuerzas de los Estados Unidos se harán de acuerdo con la información suministrada por la Administración Militar Española.

Quinta.–Se establece un período de prueba (Técnicos titulados, seis meses; restantes categorías laborales, tres meses) dentro del cual ambas partes pueden rescindir este contrato sin derecho a indemnización alguna. En caso de ausencia debido a incapacidad laboral transitoria del empleado, el período de prueba se extenderá igual al tiempo que dure la ausencia.

Sexta.–El presente contrato entrará en vigor con fecha.....

Y en prueba de consentimiento por ambas partes, se extiende el presente contrato por duplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba expresados.

Por la Administración Militar Española. El Trabajador

ANEXO 1 d)

Contrato de trabajo a tiempo parcial

En ....., a .....
Reunidos: De una parte, ...,
(Nombre, apellidos y empleo)
como Jefe del Establecimiento .....,
(Nombre del Establecimiento)
en representación de la Administración Militar Española; y de otra .....
(Datos personales del empleado)
celebran el presente contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2.1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio y el Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, con arreglo a las siguientes.

CLÁUSULAS

Primera.–Don ..... prestará sus servicios con la categoría laboral y especialidad ..... en.....
(Nombre y apellidos) (Nombre del Establecimiento)
en ....., sometiéndose en todo momento a las directrices y orientaciones del Jefe del Centro de trabajo.

Segunda.–La jornada será de ..... (horas diarias, semanales, mensuales, día al año, etc., menos 2/3 de la jornada habitual) y la remuneración correspondiente, según lo establecido en el Centro de Retribuciones de las Fuerzas de los Estados Unidos, aprobado según la autorización del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, «Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre de 1976, con las modificaciones que en lo sucesivo pudieran establecerse, y se reducirá, respecto a las cuarenta y dos horas semanales, en la proporción correspondiente a la jornada realmente prestada.

También tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de una mensualidad en junio y otra en diciembre, las cuales serán computadas y abonadas conforme a lo establecido en las normas especiales, en proporción al tiempo de servicio prestado por semestres, y computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Tercera.–Este contrato es de naturaleza laboral, y todos los aspectos del empleo están sujetos expresamente a las disposiciones del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, Real Decreto 2205/1981, de 23 de enero, y las normas especiales.

Cuarta.–Este contrato es de naturaleza laboral y todos los aspectos del empleo están sujetos expresamente a las disposiciones del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, y las normas especiales.

Quinta.–Las Fuerzas de los Estados Unidos, en representación de la Administración Militar Española, cumplirá, con respecto a don ..... todo lo que disponen las leyes vigentes sobre Seguridad Social, así como lo que sea establecido en las que se promulguen en el futuro. La cuota del trabajador de la Seguridad Social correrá a cargo del empleado. Las deducciones suministradas por las Fuerzas de los Estados Unidos se harán de acuerdo con la información suministrada por la Administración Militar Española.

Sexta.–Se establece un período de prueba (Técnico titulados, seis meses; restantes categorías laborales, tres meses) dentro del cual ambas partes pueden rescindir este contrato sin derecho a indemnización alguna. En caso de ausencia debido a incapacidad laboral transitoria del empleado el período de prueba se extenderá igual al tiempo que dure la ausencia.

Séptima.–El presente contrato entrará en vigor con fecha ....

Y en prueba de consentimiento por ambas partes, se extiende el presente contrato por duplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba expresados.

Por la Administración Militar Española. El Trabajador

ANEXO 1 e)

Contrato de trabajo por tiempo indefinido

En ....., a .....
Reunidos: De una parte, ...,
(Nombre, apellidos y empleo)
como Jefe del Establecimiento .....,
(Nombre del Establecimiento)
en representación de la Administración Militar Española, y de otra .....
(Datos personales del empleado)
celebran el presente contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2.1 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio y el Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, con arreglo a las siguientes.

CLÁUSULAS

Primera.–Don ....., prestará sus servicios en ....., en
(Nombre y apellidos) (Nombre del Establecimiento)
....., con la categoría laboral y especialidad de .....,
(Localidad)
sometiéndose en todo momento a las directrices y orientaciones del Jefe del Centro de trabajo.

Segunda.–Don ....., percibirá por su trabajo la remuneración correspondiente a la categoría laboral que se le reconoce, según lo establecido en el cuadro de retribuciones de las Fuerzas de los Estados Unidos, aprobado según la autorización del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, «Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre de 1976, con las modificaciones que en lo sucesivo pudiera establecerse.

También tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de una mensualidad en junio y otra en diciembre, las cuales serán computadas y abonadas conforme a lo establecido en las normas especiales en proporción al tiempo de servicio prestado por semestres y computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Tercera.-Este contrato es de naturaleza laboral y todos los aspectos del empleo están sujetos expresamente a las disposiciones del Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos, el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio; Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, y las normas especiales.

Cuarta.-Las Fuerzas de los Estados Unidos, en representación de la Administración Militar Española, cumplirá, con respecto a don ..... todo lo que disponen las leyes vigentes sobre Seguridad Social, así como lo que sea establecido en las que se promulguen en el futuro. La cuota del trabajador de la Seguridad Social correrá a cargo del empleado. Las deducciones en la nómina hechas por las Fuerzas de los Estados Unidos se harán de acuerdo con la información suministrada por la Administración Militar Española.

Quinta.-Se establece un período de prueba (Técnicos titulados, seis meses; restantes categorías laborales, tres meses) dentro del cual, ambas partes pueden rescindir este contrato sin derecho a indemnización alguna. En caso de ausencia debido a incapacidad laboral transitoria del empleado, el perido de prueba se extenderá igual al tiempo que dure la ausencia.

Sexta.-El presente contrato entrará en vigor con fecha .....

Y en prueba de consentimiento por ambas partes, se extiende el presente contrato por duplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba expresados.

Por la Administración Militar Española. El Trabajador

ANEXO 2

Disposiciones especiales relativas a horario de trabajo de Profesores españoles

1. Finalidad.-Esta norma complementa el artículo 33.4 del Real Decreto 2205/1980, mediante el establecimiento de normas que regulan la jornada de trabajo de los Profesores españoles.

2. Sistema.-Jornada laboral para Profesores:

1. Los Profesores perciben sus haberes y acumulan sus vacaciones en base al año natural. Su jornada laboral cubre el año escolar además de cualquier período adicional al comienzo o final del año escolar, si se les requiere participar en seminarios o realizar preparativos propios del comienzo o final del curso.

2. Durante las vacaciones de verano, Navidad y Semana Santa y en festividades norteamericanas dentro del año escolar, los Profesores gozarán de permiso retribuido. No obstante el período de vacaciones anuales de treinta días naturales deberá disfrutarse durante el tiempo en que el colegio permanece cerrado por vacaciones escolares. Las demás ausencias de trabajo durante el año escolar estarán sujetas a las disposiciones del artículo 36 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio.

3. Las festividades españolas que se celebren en días normales de clase se considerarán como días laborales para los Profesores. La prestación de trabajo en los citados días será retribuida con los cargos correspondientes al trabajo en días festivos.

ANEXO 3

Retribuciones por el uso del idioma inglés

1. Finalidad.-Esta norma complementa al artículo 28 del Real Decreto 2205/1980.

2. Sistema.-Siempre que las Fuerzas de los Estados Unidos retribuyan a los empleados por el conocimiento del idioma inglés, esa retribución especial se entiende que se abona solamente bajo las siguientes condiciones:

a) Que es la propia actividad la que establece el nivel de conocimiento de la lengua inglesa que se requiere para el puesto de trabajo de que se trate, y

b) Que el empleado demuestre su conocimiento del idioma inglés mediante el examen que corresponda al nivel necesario para el puesto de trabajo de que se trate.

Las gratificaciones por el uso del idioma inglés establecidas por las Fuerzas de los Estados Unidos serán públicas en las tablas salariales especiales de las Fuerzas de los Estados Unidos.

ANEXO 4

Establecimientos y dietas

1. Finalidad.-Esta norma completa el artículo 42 del Real Decreto 2205/1980.

2. Sistema:

a) Las Fuerzas de los Estados Unidos establecerán la cantidad a abonar por gastos de viajes y dietas dentro de España, basándose en las encuestas de gastos actuales. Esta cantidad no deberá ser inferior a la establecida por la Administración Militar Española en el artículo 42 del Real Decreto 2205/1980.

b) Generalmente, la cantidad que por gastos de viaje y dietas se abonan deberán ser suficientes para cubrir el coste de las comidas, habitación y otros gastos de viaje reembolsables en los que se incurre por razón de desplazamiento oficial temporal.

c) No se abonarán haberes adicionales ni horas extraordinarias por el viaje hecho fuera de la jornada normal de trabajo.

d) Si se solicita, se abonarán por adelantado los gastos de viaje y dietas cuando el desplazamiento sea de más de un día.

3. Cuantía de las dietas:

a) La cuantía de las dietas se especificará en las órdenes de viaje individuales antes del comienzo del desplazamiento.

b) En los desplazamientos fuera de España, las dietas serán las mismas que las autorizadas a los empleados de nacionalidad norteamericana de la misma actividad, cuando éstos se desplacen al país o localidad de que se trate.

c) En los desplazamientos dentro de España se autorizarán las dietas establecidas por el Comité Coordinador de Personal Civil-España.

d) Los Jefes de las actividades podrán conceder dietas superiores a las que se contienen en el apartado 3, c), siempre que exista necesidad de tales dietas y que queden debidamente justificadas y probadas y no excedan de las correspondientes a los empleados norteamericanos en condiciones idénticas.

e) Como excepción al apartado 3, c), de esta norma, el personal de AAFES destinados a realizar viajes largos conduciendo un camión que se inicien y terminen en España percibirá una gratificación según el plan de bonificaciones por viajes largos, en lugar de recibir las mencionadas dietas. Las gratificaciones son establecidas por la actividad, basándose en una fórmula que combina el promedio del tiempo del viaje, la distancia cubierta, horas extraordinarias y dietas. Estas gratificaciones se ajustarán periódicamente basándose en los resultados de la encuesta de salarios local. También se abona un complemento de gratificación cuando el desplazamiento se inicia después de las ocho horas en sábados, domingos o fiestas españolas.

ANEXO 5

Vacaciones, permiso de enfermedad y otras ausencias del trabajo

Las normas que se contienen en el presente apéndice se aplicarán de forma uniforme y equitativa, teniéndose en cuenta las necesidades del servicio y los deseos de los trabajadores. Esta norma excluye la aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 36, párrafo 1, y 37, párrafo 1, del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio. También se excluye la aplicación del artículo 56, párrafo 2 del propio derecho.

a) Vacación anual.

La vacación anual comprende todas las ausencias pagadas del trabajador en su puesto de trabajo por motivos personales, salvo por razón de enfermedad.

1. Todo trabajador incluido en nómina acumula permiso anual, aun durante el tiempo en que disfrute permiso sin paga, siempre que este permiso no exceda de ochenta horas laborales en el año, considerado a efectos de determinación de la vacación anual.

El tiempo de utilización del trabajador por parte de las Fuerzasr de los Estados Unidos de Norteamérica, excepto aquel que esté en situación de permiso, sin paga, por más de ochenta horas laborales, servirá para determinar la categoría que le corresponde a efectos de acumulación de permiso anual. También se acreditará como tiempo de servicio, a estos efectos, el transcurrido percibiendo indemnización por enfermedad o accidente de trabajo, hasta el límite de un año. Como excepción a lo expuesto, el período de doce meses podrá ser aumentado en seis meses cuando se presuma que durante ellos el trabajador va a ser dado de alta médica por curación.

2. Para acumulación de permiso anual, los trabajadores se encuadrarán en las siguientes categorías:

Categoría I: Trabajadores con menos de quince años de servicio.
Categoría II: Trabajadores con más de quince años de servicio.

3. La cantidad de permiso anual que se acumula queda determinada en el cuadro recogido al final de este apéndice. Para dicha determinación se ha tenido en cuenta el número de horas de la jornada semanal básica del trabajador y el número de períodos de paga.

4. Normalmente la vacación anual deberá aprobarse con antelación a su disfrute. En casos excepcionales, cuando no se haya obtenido aprobación anticipada, la aprobación no será automática, sino que el supervisor juzgará la situación en base a los méritos de cada caso individualmente considerado. Si no se autorizase el permiso, el tiempo de ausencia al trabajo se computará, a solicitud del empleado, como permiso sin paga, o ausencia sin permiso.

5. Los permisos deberán programarse para asegurar que se concede a todos los trabajadores la oportunidad de un período de vacaciones razonable y justo. Siempre que sea posible el permiso anual deberá concederse durante el tiempo solicitado por el empleado. Cuando ello no sea posible por razón de trabajo, el supervisor determinará la cantidad de vacaciones y la fecha de su disfrute, previo el intento de arreglo con el trabajador. Los supervisores podrán colocar al empleado en situación de permiso anual cuando se produzcan situaciones sobre las que no se tenga control, tales como ruptura de equipo o falta de energía, falta de materiales, reducción temporal de trabajo.

6. El máximo de horas de vacaciones y permiso que el trabajador puede tener acreditadas a su favor dentro del año y que pueden pasarse al siguiente, se recogen en el cuadro, al final de este apéndice.

7. El período de vacaciones anual del trabajador no podrá ser fraccionado por mera decisión unilateral, excepto los días de permiso anual que excedan del mínimo legal de treinta días naturales.

b) Permiso de enfermedad.

El permiso por razón de enfermedad comprende las ausencias al trabajo del trabajador incluido en nómina, por necesidad de recibir asistencia facultativa o por auxiliar a un miembro de su familia que sufre enfermedad contagiosa, y la asistencia de aquél al trabajo constituyera un riesgo para la salud de los demás trabajadores.

1. El permiso por enfermedad se acumula en las mismas condiciones que el permiso anual, conforme se recoge en el punto 1, del apartado a), de este apéndice.

2. La cantidad de permiso por enfermedad que se acumula, se determina en el cuadro recogido al final de este apéndice. Estas cantidades son iguales, independientemente del tiempo de servicio, y han sido computadas en relación al número de horas en la jornada básica semanal a que esté destinado el trabajador y teniendo en cuenta la periodicidad en el pago de los haberes. No existe límite alguno a la cantidad de permiso por enfermedad que puede acumularse o acreditarse para el año siguiente.

3. No se requerirá certificado médico en casos de ausencia por enfermedad de tres días o menos, a no ser que exista razón para creer que el trabajador abusa del permiso por enfermedad. En caso de utilización de permiso por enfermedad por más de tres días, el Jefe del trabajador afectado podrá requerir la presentación del certificado médico. En caso de enfermedad prolongada, los certificados médicos podrán ser requeridos periódicamente, como prueba de que el trabajador continúa incapacitado para volver al trabajo. Los impresos de la Seguridad Social constituyen certificación suficiente de incapacidad para reintegrarse al trabajo.

c) Sustitución de permiso anual por permiso de enfermedad.

Si la enfermedad tiene lugar durante las vacaciones, el permiso anual podrá sustituirse por permiso de enfermedad, justificando ésta con el oportuno certificado médico, por todo el tiempo de duración de la enfermedad.

d) Permiso sin paga.

Este comprende todas las ausencias al trabajo no cubiertas por el permiso anual, permiso de enfermedad o simple permiso.

En caso de ausencia prolongada de un trabajador o trabajadora, por razón de enfermedad o maternidad, se le concederá permiso sin paga, después de que se haya utilizado el permiso por enfermedad y anual que tenga acumulado.

Podrá concederse al trabajador permiso sin paga, si así lo solicita. Cuando se solicite permiso sin paga por más de treinta días naturales, por razones distintas a las de enfermedad, podrá autorizarse, si no resulta perjuicio para el servicio, o cuando el trabajador, por circunstancias especiales, resulte perjudicado al denegarse la petición.

e) Ausencia sin permiso.

Todas las ausencias al trabajo sin autorización se consideran como ausencias sin permiso.

f) Definición del año a efectos de permiso.

Para trabajadores que perciben sus haberes cada dos semanas se entenderá por año, a efectos de permiso, el tiempo comprendido entre el primer período de paga en el año natural hasta el comienzo del período primero de paga del año natural siguiente. Para los trabajadores que perciban sus haberes mensual o quincenalmente, el año a efectos de permiso, es el año natural.

g) Forma de cargar el permiso anual al trabajador.

1. Tanto el permiso por enfermedad como el de vacaciones, se acreditará y podrá utilizarse a la terminación del período de paga en el que se devengue.

2. El permiso se cargará solamente por ausencia dentro de la jornada semanal de trabajo excluidos los días de fiesta o no laborables.

3. La cantidad mínima de permiso anual o por enfermedad es de una hora, y cualquier cargo adicional se hará en múltiplos de una hora.

4. La ausencia sin paga se cargará en múltiplos de quince minutos. Por ejemplo: Si un trabajador con jornada normal de ocho horas está ausente sin paga durante cuatro horas y tres cuartos de hora, se le cargará como ausente del trabajo sin paga dicho tiempo y percibirá sus haberes por tres horas y cuarto.

5. La ausencia y la falta de puntualidad de menos de una hora se excusarán o cargarán al permiso, este cargo será de una hora.

h) Tranferencia o liquidación del permiso.

1. Se liquidará al trabajador todo el permiso anual acumulado cuando éste cese o pase a depender de otra actividad de las Fuerzas de los Estados Unidos ajena a la Base en que preste servicios, o a depender de otra actividad contable dentro de la propia Base. Todo personal contratado por la Administración Militar Española para prestar servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, en las facilidades otorgadas en las Bases o dependencias de ellas, empezará a trabajar con un balance de cero en concepto de permiso anual, aunque proceda de otras actividades de las expresadas Fuerzas Norteamericanas o de distinta entidad contable dentro de la propia Base.

2. El balance de permiso por enfermedad se transferirá cuando el trabajador pase de una actividad a otra, o de una cantidad contable a otra, sin interrupción del servicio de más de un día o cuando se le reincorpore en la propia actividad antes de haber transcurrido un año desde que fue despedido de dicha actividad por reducción de personal.

i) Otras ausencias.

1. Días de fiesta.

a) Las fiestas laborables que tendrán carácter retribuido y no recuperable no podrán exceder de catorce al año de las cuales dos serán locales. Todos los trabajadores, a excepción de los que sean necesarios para mantener las operaciones precisas, disfrutarán de dichas fiestas, sin cargo alguno a su permiso anual acumulado.

b) Las fiestas norteamericanas serán tratadas como días laborables cuando coincidan dentro de la jornada semanal normal de trabajo. La ausencia en estos días se cargará a vacación anual, de la misma forma que en cualquier otro día laboral, a menos que el Jefe de la Base, a propuesta del Mando Militar Norteamericano, determine que la ausencia del personal norteamericano crea una situación que hace necesario excusar a los trabajadores españoles sin cargo alguno al permiso. En este caso, la ausencia tendrá la consideración de permiso sin cargo alguno al trabajador.

2. Trabajos de emergencia, de salvamento o protección.

Se podrá dar permiso a los trabajadores, sin cargo alguno al permiso anual acumulado, para que participen como voluntarios en trabajos de emergencia, de salvamento o de protección que no excedan de tres días. Si se determinase que la ausencia del trabajador pudiera comprometer los intereses de la actividad norteamericana donde presta el servicio, se podrá denegar el permiso para participar en los referidos trabajos, notificándose, previamente, dicha decisión al Jefe de la Base, para su conocimiento y definitiva resolución.

3. Asistencia a reuniones.

Las garantías que se recogen en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, en relación con el ejercicio de las funciones representativas y con la asistencia a reuniones, tiene plena vigencia.

4. Consultas con el supervisor y oficiales de personal.

No se cargará al empleado con permiso anual el tiempo necesario para consultar con la Administración Militar Española, sus supervisores, representantes de personal u oficina de relaciones industriales en relación con sus obligaciones, condiciones de trabajo o asuntos de naturaleza parecida. No obstante, las entrevistas deberán concertarse por adelantado, a satisfacción del trabajador, su supervisor inmediato y del oficial que va a ser consultado.

5. Permiso de maternidad.

Este permiso se otorgará previa presentación de un certificado del Médico de la trabajadora o del Médico que, laboralmente, debá reconocerla o atenderla, atestiguando respecto del derecho de que el estado de la trabajadora requiriese su cese en el trabajo. La trabajadora cesará en su trabajo durante un período máximo de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada. Se concederá a la empleada todo el permiso acumulado por enfermedad cuando cese en su trabajo por razones de la gestación. Después de utilizado todo el permiso de enfermedad acumulado, se concederá a la empleada todo el permiso de vacación anual acumulado. Despúes de utilizar ambos tipos de permiso, la trabajadora pasará a estar en situación de permiso sin paga hasta su vuelta al trabajo o su cese definitivo. El despido de las trabajadoras que no vuelvan al trabajo después del permiso por razón de maternidad, se verificará de acuerdo con la legislación laboral aplicable.

6. Comparecencia en juicio.

Los trabajadores que deban comparecer en juicio para prestar declaración testifical o pericial en los que exista algún interés oficial para las Fuerzas de los Estados Unidos o para los Ejércitos y Fuerzas Armadas Españolas, se les considerará como si estuvieran en el trabajo sin cargo alguno a su vacación anual.

7. Información para los trabajadores.

Los trabajadores serán informados, al menos una vez al año, respecto de la cantidad de permiso anual que tienen acumulado a su favor. Tal información se procurará antes de finalizar el año considerado a efectos de permiso anual, al objeto de que todo el permiso anual acumulado en exceso de la cantidad que puede pasarse al nuevo año pueda ser programado para su utilización, sin interrupción del trabajo.

8. Licencia para votar o cumplir con deberes públicos inexcusables.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencia con percepción de retribución, al objeto de poder ejercer su derecho al voto en materias de índole nacional siempre que los empleados del Gobierno español sean igualmente excusados. Los trabajadores también tendrán derecho al disfrute de licencia para cumplir con deberes públicos inexcusables, tales como inscribirse para el servicio militar.

CUADRO DE ACUMULACION DE PERMISOS

CANTIDAD ACUMULABLE CADA DOS SEMANAS

Semana laboral - horas	Vacaciones anuales				Permiso enfermedad		Cantidad máxima de horas que pueden pasan a otro año
	Primeros 25 abonos paga - Categorías		Ultimo abono paga - Categorías		Primeros 25 abonos paga - Todas las categorías	Ultimo abono paga - Todas las categorías	
	I	II	I	II			
40	6	8	26	8	4	4	240
42	7	8	9	18	4	9	252
72	12	14	12	24	7	12	432

CANTIDAD ACUMULABLE MENSUALMENTE

Semana laboral - horas	Vacaciones anuales				Permiso enfermedad		Cantidad máxima de horas que pueden pasan a otro año
	Primeros 11 abonos paga - Categorías		Ultimo abono paga - Categorías		Primeros 11 abonos paga - Todas las categorías	Ultimo abono paga - Todas las categorías	
	I	II	I	II			
40	14	17	22	21	8	16	240
42	15	18	19	20	9	10	252
72	26	31	26	33	15	22	432

ANEXO 6

Reducción de personal

1. Finalidad.–Esta norma complementa el artículo 53 del Real Decreto 2205/1980; artículo 5 del Real Decreto 144/1981, y el artículo 37 del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación.

2. Sistema.

a) Aplicación.–Las reducciones de personal se llevarán a efecto de acuerdo con lo dispuesto en esta norma en aquellos casos en que sea necesario reducir el número de trabajadores por causa de un cambio en la misión asignada, reorganización o falta de fondos. No se utilizará el procedimiento de reducción de personal para efectuar despidos que deban llevarse a cabo por medio de procedimientos tales como expiración de un contrato temporal, la no superación del período de prueba, despido por razón de disciplina, etcétera.

b) Antigüedad.–Los trabajadores competirán para su continuación, teniendo en cuenta su antigüedad en la organización en la que se lleva a efecto la reducción de personal.

c) Area competitiva.–El área competitiva es aquella entidad, en sentido de organización de la actividad de las Fuerzas de los Estados Unidos, dentro de la cual los empleados compiten para ser retenidos en caso de reducción de personal. Normalmente, el área competitiva incluye todos los puestos de trabajo que están localizados dentro de la misma zona y cuyos haberes se abonan de un mismo fondo. Por ejemplo, las organizaciones que tienen ingresos propios, tales como clubes militares, no quedarán incluidas, a efectos de reducción de personal, en la misma zona que otros clubes que tengan nómina distinta, o que otras organizaciones con fondos a cargo del presupuesto.

d) Grupos competitivos.–Todos los puestos de trabajo en la categoría laboral en la cual se lleva a efecto la reducción serán identificados para competición. Estos serán divididos en subgrupos, que consisten en puestos que tienen asignadas obligaciones y responsabilidades suficientemente parecidas, de tal modo que un intercambio de personal entre dicho puesto de trabajo es factible sin que se produzca interrupción del trabajo habitual en las organizaciones afectadas por la reducción. En cada subgrupo, los empleados serán asignados para retención por razón del tipo de nombramiento empleados permanentes que hayan pasado el período de prueba estarán en el grupo de retención I; los empleados permanentes que estén en el período de prueba en el grupo de retención II; los empleados temporales sin tiempo definido (los que trabajan para un servicio o proyecto específico y los interinos), en el grupo III, y los empleados temporales para un período definido, en el grupo IV.

e) Selección para efectuar la reducción de personal.–Dentro de estas categorías los trabajadores serán relacionados, por orden de su antigüedad, con la actividad de que se trate, y los que posean menos antigüedad serán despedidos primero. Cuando el resto de los puestos de trabajo requieran inglés, de existir igualdad de antigüedad, se regirán entonces por la categoría de inglés. Si esto resulta en otra igualdad, se decidirá de acuerdo con el criterio que recoge el artículo 53.2 del Real Decreto 2205/1980.

En lugar de despedir a un empleado identificado para ser cesado según los procedimientos anteriores, la actividad tiene la opción de asignar al empleado a un puesto vacante dentro de su misma categoría laboral y subgrupo en otra actividad o de ofrecer al empleado otro puesto de trabajo en la misma actividad si se determina que el empleado podría aprender el desempeño de las obligaciones en un tiempo razonable.

Los trabajadores pueden presentarse voluntarios para cesar por reducción de personal fuera del orden normal de despido. Si la gerencia acepta el cese voluntario del trabajador por reducción de personal, dicho trabajador tendrá derecho a la indemnización normal de despido.

Todos los trabajadores que no sean súbditos españoles en la categoría profesional y subgrupo afectado por la reducción de personal directamente, serán objeto de despido antes que cualquier súbdito español.

f) Requisitos de la notificación.–Los trabajadores despedidos por reducción de personal serán notificados de que se va a proceder a su despido dentro de los treinta días naturales anteriores a la fecha efectiva del mismo.

Este período de notificación comenzará a computarse a partir del día siguiente al recibo de la carta de notificación por parte del trabajador. Además del motivo de la reducción de personal y del derecho del trabajador a recurrir, la notificación hará referencia concreta a su grado laboral, subgrupo, retribución y fecha de empleo en la organización. Esta notificación informará al trabajador de su derecho a las prestaciones del Seguro de Desempleo, y que debe formular su solicitud dentro de los ocho días siguientes a la fecha efectiva de su despido por reducción de personal.

El trabajador permanecerá en nómina en forma habitual durante todo el período de la notificación. Además, se encarece a las actividades para que procurén a los trabajadores que han recibido la notificación de cese por reducción de personal, tiempo libre al objeto de buscar otro empleo, teniendo en cuenta el trabajo de la actividad. Tal permiso será sin pérdida de retribución y sin cargo a la vacación anual que tenga acreditada a su favor. Durante este período de preaviso, el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a una licencia de seis horas semanales, con el fin de buscar nuevo empleo.

La fecha efectiva del cese por reducción de personal de un trabajador al que se le ha notificado por escrito de su despido será adelantada (sin pérdida de la indemnización por despido) si lo solicita por escrito, al objeto de permitirle aceptar un empleo en otra parte.

g) Prioridad para su reingreso.–Al tiempo de efectuar la reducción de personal se confeccionará una relación de prioridad para el reingreso, al objeto de conceder a los trabajadores despedidos por reducción de personal, prioridad para su reingreso en la misma organización de la que fuere objeto de despido. El formato de dicha relación será establecido por la propia actividad. Independientemente del formato que se utilice, la relación deberá cumplir las condiciones siguientes:

– Al trabajador que haya prestado servicios en puesto de trabajo indefinido y que fuera despedido del mismo por reducción de personal será relacionado en la lista de prioridad para su reingreso a un puesto de trabajo para el que esté capacitado, de categoría y subgrupo igual o inferior al que ocupaba cuando fue objeto de despido.

– El aspirante a empleo de fuera de la actividad no podrá ser elegido para un puesto de trabajo para el cual existía un trabajador capacitado y dispuesto a trabajar, de los relacionados en la lista de prioridad de reingreso.

– De acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 2205/1980, los trabajadores relacionados en la lista de prioridad de reingreso permanecerán en ella hasta que rechacen un puesto de trabajo indefinido que sea de la misma categoría y subgrupo o superior al que ocupaban cuando fueron objeto de despido.

– La relación de prioridad para el reingreso se confeccionará

incluyendo en la misma todos los puestos de trabajo existentes en la zona afectada por la reducción de personal donde se encuentra el puesto de trabajo del que el trabajador fue objeto de despido.

– La actividad en cuestión será la responsable de determinar si un trabajador cuyo nombre aparece en la lista de prioridad para el reingreso, esté o no capacitado para ocupar la vacante existente. La selección de los trabajadores de la lista de prioridad de empleo se efectuará de acuerdo con su antigüedad dentro de la actividad.

– Las actividades podrán pedir a los trabajadores que no quieran ser considerados para su reingreso que expresen ese deseo por escrito en el momento de su despido por reducción de personal.

h) Documentación.–Toda la documentación relativa a una reducción de personal incluyendo los registro de retención utilizados para determinar los trabajadores que van a ser objeto de despido, se conservará durante un tiempo no inferior a dos años a partir de la fecha efectiva de la reducción de personal.

i) Excepciones.–Se hacen necesarias excepciones a las normas generales que aquí se contienen, al objeto de asegurarse de que los trabajadores que estén accidentados o enfermos percibiendo indemnización en el momento de la reducción de personal, no se vean privados de los derechos que les corresponden a causa de la reducción de personal. Además se deben tomar las providencias necesarias para asegurar que los trabajadores que estén prestando su servicio militar y que queden afectados por la reducción de personal puedan ejercitar sus derechos al Seguro de Desempleo cuando sean licenciados. Por tanto:

a) Si en la fecha efectiva de su despido por reducción de personal un trabajador que está contratado con carácter indefinido está recibiendo compensación del Instituto Nacional de Previsión por razón de enfermedad, o de la Entidad aseguradora, en caso de que esté accidentado, la reducción de personal no se llevará a efecto hasta que el trabajador esté físicamente capacitado para volver al trabajo o transcurran doce meses desde la fecha en que comenzó a recibir la prestación económica. Tales trabajadores causarán baja en la nómina de la actividad en la fecha en que estén capacitados para volver al trabajo o después de transcurrido el referido período de doce meses. No obstante, el trabajador continuará recibiendo de la actividad todas las prestaciones que correspondan hasta que esté capacitado para volver al trabajo o hasta que transcurran doce meses desde la fecha en que comenzó a percibir la indemnización económica por enfermedad. Como excepción a lo expuesto, el período de doce meses podrá ser aumentado en seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

b) Si en la fecha efectiva de la eliminación programada de un puesto de trabajo ocupado por un trabajador con contrato temporal y este trabajador está recibiendo compensación del Instituto Nacional de Previsión por razón de enfermedad o de la Entidad aseguradora, en caso de que esté accidentado, el despido del trabajador no será llevado a efecto hasta que esté capacitado para volver al trabajo o hasta que expire su contrato temporal, lo que ocurra antes.

c) Si en la fecha efectiva de su despido por reducción de personal el trabajador está cumpliendo sus deberes militares, la actividad preparará y tramitará el parte del Seguro de Desempleo, si así lo solicita, dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento.

j) Reclamaciones.–Las reclamaciones contra despidos por reducción de personal se efectuarán de acuerdo con el artículo 72 del Real Decreto 2205/1980, artículo 7 del Real Decreto 144/1981 y estas normas laborales especiales.

Premios

1. Finalidad.–Esta norma complementa los artículos 58 al 62 del Real Decreto 2205/1980.

2. Sistema.

2.1 Los empleados españoles que presten sus servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos pueden recibir premios, concedidos de acuerdo con las disposiciones del Real Decreto 2205/1980. Además, cada actividad de las Fuerzas de los Estados Unidos establecerá un programa de premios como medio de estimular y reconocer el desempeño sobresaliente del trabajo y el servicio prolongado y fiel. Este programa incluirá, pero no se limitará, a lo siguiente:

a) La utilización de diversos medios, incluidas las recompensas en metálico, cartas de apreciación y otras menciones honoríficas, al objeto de reconocer la laboriosidad continuada y un nivel superior de trabajo del personal, o bien la realización de un acto o trabajo merecedor de un premio especial.

b) La aprobación se hará en el escalón más bajo que sea factible por ejemplo para premios que no sean recompensas en metálico, a nivel de supervisor o de la organización de que se trate. La aprobación de recompensas en metálico podrá delegarse a nivel de organización o podrá retenerla el Comandante Jefe de la actividad, de acuerdo con lo que se estime conveniente.

c) Poner de relieve que la justificación del premio por parte del supervisor del trabajador deberá ser oral, con la mínima documentación escrita posible. En las recompensas en metálico, la documentación deberá incluir el nombre del recompensado, la cantidad del premio y el fundamento del mismo.

2.2 Los premios por servicios prolongados y fiel incluirán el premio indicado en el artículo 59, apartado 6, para espíritu de fidelidad.

2.3 Las recomendaciones para premios, ya sea según las disposiciones del Real Decreto 2205/1980, o según los programas establecidos por las actividades de las Fuerzas de los Estados Unidos serán iniciados por los supervisores de los empleados.

2.4 Los premios por tiempo de servicio serán inciados por el Jefe de la Oficina de Personal Civil.

2.5 Las recompensas en metálico, según los programas de las Fuerzas de los Estados Unidos, serán computados según las escalas de recompensas más recientes establecidas por el Comité de Coordinación del Personal Civil-España.

2.6. Las recompensas en metálico por sugerencias se tramitarán según las directrices del programa de sugerencias del personal norteamericano.

2.7 La oficina de personal civil notificará con antelación al Jefe del Establecimiento de todos los premios concedidos a los empleados españoles.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

16815 *RESOLUCION de 29 de mayo de 1985, de la Dirección General de Transacciones Exteriores, por la que se dispone la publicación de la cuarta lista de Sociedades con participación extranjera mayoritaria en su capital.*

El artículo 32.1 del Reglamento de Inversiones Extranjeras dispone que la Dirección General de Transacciones Exteriores, atendiendo al criterio de la proporción de la inversión extranjera, publicará en el «Boletín Oficial del Estado», mediante Resolución, sucesivas listas de Sociedades españolas que tengan participación extranjera en su capital, conforme a los datos que obren en el Registro de Inversiones del Ministerio de Economía y Hacienda.

En su cumplimiento, esta Dirección General ha resuelto:

1. Publicar la cuarta lista de Sociedades españolas con participación extranjera mayoritaria en su capital, que incluye también las que figuraban en las listas publicadas con anterioridad.

2. La declaración de las inversiones que hubieran realizado en otras Sociedades españolas las entidades incluidas por primera vez en la lista y si no la hubiesen hecho con anterioridad (artículo 32.3 del Reglamento de Inversiones Extranjeras), deberá formularse en el plazo de dos meses a partir de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y de acuerdo con el procedimiento establecido en el apartado D) de la Resolución de esta Dirección General de 25 de enero de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del día 31), por la que se regula el procedimiento de la declaración de inversiones extranjeras, y, en especial, de acuerdo con lo dispuesto en las normas números 16, 18 y 20 de la misma.

3. Las Sociedades que estimen estar indebidamente incluidas en la lista que figura como anexo I o cuya denominación difiera de la que aparece en dicha lista, deberán dirigirse a la Dirección General de Transacciones Exteriores (Registro de Inveriones Extranjeras), aportando la documentación que estimen pertinente para que este Centro directivo disponga las correcciones oportunas.

Del mismo modo actuarán las Sociedades que no aparezcan incluidas en la lista adjunta, en cuyo capital exista participación extranjera mayoritaria.

4. En el mismo plazo de dos meses, todas las Sociedades españolas que tengan participación extranjera en su capital, sea ésta mayoritaria o minoritaria, comunicarán a la Dirección General de Transacciones Exteriores (Registro de Inversiones Extranjeras, paseo de la Castellana número 162, planta 12; 28046-Madrid) la siguiente información:

1. CIF (Código de Identificación Fiscal) de la Sociedad, formado por letra mayúscula y 8 dígitos.

2. Cuantía del capital social al día de la fecha.

3. Clave (2 dígitos) que corresponda a la actividad económica de la Sociedad española (CNAE) de las indicadas en el anexo II que se acompaña.

Madrid, 29 de mayo de 1985.–El Director general, Gerardo Burgos Belascoain.