

De 4º el metro a 826.- Pts.
De 5º el metro a 1.126.- Pts.

Incremento en tanto por ciento sobre el precio de un metro:

Por curva 20 %
Por injerto 20 %
Tubería de máquinas 20 %
Tubería en sentinas o interior de tanques 20 %

B) DESMONTAJE Y LIMPIEZA DE LA TURBO M.P. 24.521.- Pts.

C) PRESENTAR CHUNACERA DE EMPUJE M.P. A INSPECCION 14.271.- Pts.

D) REACONDICIONAMIENTO DE VALVULAS BAJO PLANCHAS:

De 2" 548.- Pts.
De 4" 1.096.- Pts.
De 6" 1.643.- Pts.
De 8" 2.192.- Pts.

E) MOTORES ELÉCTRICOS

1) Desmontaje, limpieza, barnizado (si proceda), cambio de rodamientos, montaje y toma de aislamientos.

2) Bobinado del estator (más las operaciones reseñadas en el apartado 1).

CV	Precio	CV	Precio
10	1 - 394	40	1 - 2.971 Pts.
	2 - 5.921 Pts.		2 - 15.358 Pts.
15	1 - 891 Pts.	50	1 - 3.567 Pts.
	2 - 6.591 Pts.		2 - 18.155 Pts.
20	1 - 1.186 Pts.	60	1 - 4.158 Pts.
	2 - 8.008 Pts.		2 - 21.405 Pts.
30	1 - 2.379 Pts.	75	1 - 4.754 Pts.
	2 - 11.251 Pts.		2 - 25.029 Pts.

OBSERVACIONES

Las actuales gratificaciones se consideran adicionales e independientes de la remuneración que corresponda, es decir, que la gratificación se pagará adicionalmente a la remuneración de jornada normal u horas extras, según el trabajo se realice en unas u otras.

REPARTO GRATIFICACIONES DE MÁQUINAS

Engrasadores - 1
Calderetas - 1,1
Mecánicos - 1,1
Maquinista - 1,25
1ª Máquinas - 1,25

CASO PRACTICO BUQUE "CANDELABIA"

2 Engrasadores x 1 = 2
1 Caldereta x 1,1 = 1,1
1 Mecánico x 1,1 = 1,1
1 Maquinista x 1,25 = 1,25
1 1ª Máquinas x 1,25 = 1,25
6,60

REPARTO 200.000 PESETAS

200.000 - 30.303 = 169.697
6,6

Engrasadores = 30.303
Caldereta = 33.333
Mecánico = 33.333
Maquinista = 34.848
1ª Máquinas = 37.879

En caso de participar otro personal, se le dará el porcentaje de los trabajos en que participe:

Marinero - 1
Electricista - 1,1
Mecánico cubierta - 1,1

REPARTO GRATIFICACIONES CUBIERTA

Para el reparto de las gratificaciones de cubierta, se tendrá en cuenta una parte, como si fuera un Marinero más, para oficiales de Cubierta, la cual se repartirá en tres partes iguales para 1er. Oficial, 2º Oficial, 3er. Oficial.

28020 RESOLUCION de 15 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal.

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 1989, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO., CSIF y SL, en los citados Organismos, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Secretaría General de Comunicaciones en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 15 de noviembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL DE COMUNICACIONES Y CAJA POSTAL

La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo compuesta, de una parte, por los representantes de la Administración designados por la Secretaría General de Comunicaciones y, de otra, por los representantes de los trabajadores designados por las Centrales Sindicales mayoritarias en las últimas elecciones sindicales de personal laboral, acuerdan prorrogar el contenido del I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal, publicado por Resolución de 30 de diciembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de enero de 1988), con la modificación de los artículos que a continuación se transcriben, así como de las tablas salariales que figuran en los anexos adjuntos.

Modificaciones al articulado del I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal

Art. 3.º *Órganos de representación de los trabajadores.*-Los órganos de representación de los trabajadores afectados por este Convenio y sus garantías sindicales y competencias serán las especificadas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones complementarias de aplicación. Serán de aplicación asimismo las garantías sindicales de los representantes de personal funcionario en cuanto las mejore.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal de una misma Central Sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y siempre dentro del ámbito de su representación, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de sus remuneraciones.

Art. 5.º *Duración y efectos económicos.*-1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación.

Su duración será de dos años, finalizando, por lo tanto, su vigencia al 31 de diciembre de 1989.

No quedará prorrogado tácitamente a falta de denuncia expresa que, de producirse, habrá de hacerse con un plazo de antelación mínimo de dos meses.

Los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 1988 de acuerdo con las tablas salariales para 1988 y 1989 que figuran como anexos al presente Convenio.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*-El presente Convenio constituye un todo único e indivisible basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta.

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

Al personal rural que, a título personal, se le está acreditando una jornada superior a la real fijada para el servicio que tiene a su cargo, se le acreditará en nómina las retribuciones correspondientes a ésta y la diferencia mediante un complemento personal.

A efectos de lo previsto en este artículo se aplicará el apartado 5, B, del epígrafe XI del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social.

Art. 8.º *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*-La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta de 12 miembros: Seis, en representación de los trabajadores, elegidos por las Centrales Sindicales y Confederaciones participantes en la firma del mismo, y otros seis, en representación de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal. Se nombrará Presidente y Secretario, alternativamente, entre la representación sindical y la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Las reuniones de la Comisión se celebrarán con periodicidad mensual, salvo que el Presidente y el Secretario consideren que los puntos a tratar son insuficientes.

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

Las consultas dirigidas a la Comisión por parte de los trabajadores deberán plantearse a través de los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Secciones Sindicales, que tramitarán las citadas consultas cuando las consideren procedentes a la Comisión de Interpretación. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses ante la autoridad o jurisdicción competente.

Las funciones de esta Comisión serán:

- Vigilar el correcto cumplimiento de todo lo pactado.
- Interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de los problemas de cualquier índole que se puedan derivar de su aplicación.

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

Art. 9.º *Provisión de vacantes.*-1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 34, 35 y 36 del presente Convenio, las vacantes que se produzcan en las plantillas presupuestarias se cubrirán en la forma que sigue:

- Por concurso de traslado entre el personal fijo de la misma categoría y oficio a nivel nacional.
- 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.
- Se procurará que en el plazo máximo de dos meses se inicie el procedimiento necesario para la provisión de vacantes.

2. Los concursos de traslado se convocarán por los órganos competentes a tenor de la naturaleza y situación de las vacantes a cubrir, publicándose en el «Boletín Oficial de Comunicaciones», así como en los tabloneros de anuncio de las oficinas y centros de trabajo, a fin de que todo el personal pueda participar en los mismos.

Para poder optar a concurso de traslado el trabajador deberá haber permanecido un año como mínimo en el puesto de trabajo que venga desempeñando.

Los traslados no darán derecho a indemnización alguna.

3. Las vacantes no cubiertas en concurso de traslado pasarán a cubrirse por turno de ascenso.

Las Jefaturas de las unidades provinciales de que dependan la vacante, previa autorización del órgano competente de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal, convocará concurso-oposición para cubrir las vacantes que hubieran quedado desiertas en turno de traslado, sin perjuicio de lo especificado en los artículos 34, 35 y 36 del vigente Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal.

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 normas 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 Secretaría General de Comunicaciones y en la Caja Postal, siempre que tales trabajos sean de la misma naturaleza que los de la vacante a cubrir.

El sistema de concurso-oposición se utilizará cuando sean precisas 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.

La convocatoria se efectuará por resolución del órgano competente de la Secretaría General de Comunicaciones según corresponda a la vacante, publicándose en el «Boletín Oficial de Comunicaciones», remitiéndose a los Gobiernos Civiles, Dirección General de la Función Pública y Centro de Información Administrativa de la Presidencia del Gobierno, así como a las Direcciones Provinciales del INEM. Se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» el anuncio de la convocatoria, el lugar donde se encuentran expuestas las listas de admitidos y la fecha, lugar y hora de la realización de las pruebas.

El órgano encargado de la selección estará constituido por cinco miembros de la Secretaría General de Comunicaciones o de la Caja Postal, en su caso, y por cuatro trabajadores, funcionarios o laborales, al servicio de dichos Organismos, elegidos por la representación sindical del ámbito provincial a que correspondía la vacante. De no producirse acuerdo, la representación de los trabajadores será designada por las cuatro representaciones sindicales mayoritarias en las últimas elecciones de personal laboral y de funcionarios en el ámbito provincial a que correspondía la vacante.

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.

7. El personal de nuevo ingreso que se determine podrá realizar cursos de prácticas con la duración y contenido que a tal efecto se establezca.

8. En las convocatorias de nuevo ingreso, teniendo en cuenta la especial naturaleza de los servicios postales, se procurará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de integración social de los minusválidos.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje determinará los puestos de trabajo que han de reservarse para quienes tengan la condición legal de persona con minusvalía.

En las pruebas selectivas serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, no estableciéndose en las convocatorias exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas, sino en los casos en que sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

En las pruebas selectivas se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización.

La acreditación de la condición de personal con minusvalía y su compatibilidad con el normal desempleo de las tareas o funciones a realizar corresponderá a las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a las que se haya transferido dichas competencias.

Art. 10. *Contrato de trabajo.*-El contrato de trabajo, que se celebrará siempre por escrito, estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo conforme a la naturaleza específica o modalidad de los trabajos que se otorguen y, en todo caso, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas de general aplicación.

En los contratos temporales, la Secretaría General de Comunicaciones y la Caja Postal se obligan a comunicar a los interesados, con la mayor antelación posible, la prórroga de los mismos, si la hubiere. Se hace expresa excepción de los contratos por sustitución del titular en situación de incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, maternidad y excedencia por servicio militar.

En el momento de la firma de los contratos podrán estar presentes, si así lo estiman oportuno, los representantes de los trabajadores.

Una vez firmados por ambas partes, se entregará un ejemplar del contrato al trabajador.

Las Jefaturas Provinciales facilitarán relaciones de las nuevas contrataciones a los Comités de Empresa y representación sindical en los primeros días de cada mes, especificando:

- Nombre del trabajador contratado.
- Tipo de contrato y dotación del mismo.
- Destino y categoría.

En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se

deriven de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Art. 12. *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 tablones de anuncios de las oficinas y centros de trabajo de la provincia que corresponda, 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 determinada» reflejándose en ellos lo legislado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones complementarias.

El personal contratado con carácter temporal tendrá un periodo de prueba de la misma duración establecida en el artículo 11 para el personal fijo.

Los trabajadores en funciones de OPT, ACR, AT1 y AT2 tendrán un periodo de prueba de dos meses y los en funciones de APT un mes.

Art. 18. *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:

a) Tener nacionalidad española.
b) Haber cumplido dieciocho años.
c) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
d) Estar en posesión del certificado de estudios primarios o de escolaridad.

e) Garantizar la aportación del local para la prestación de los servicios si la vacante es de Oficinas Auxiliares, o del medio de transporte necesario si se trata de Enlace rural (en este caso será necesario también estar en posesión del correspondiente permiso de conducir), según se especifique en la convocatoria. Los Enlaces rurales habrán de garantizar también la aportación del local cuando así se determine en la convocatoria.

f) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones a realizar acreditado por los Servicios Médicos de la Secretaría General de Comunicaciones o Caja Postal y, en su defecto, mediante certificación médica oficial expedida por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social que corresponda al interesado o por los Servicios Médicos Provinciales del Ministerio de Sanidad y Consumo y Organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Art. 20. *Reorganización de los servicios.*—Cuando se prevea o produzca una vacante de personal rural por jubilación, renuncia del titular, etc., la Dirección General de Correos y Telégrafos realizará los estudios de racionalización de los servicios de la zona considerando la posibilidad de agregar el servicio vacante a otros ya existentes en el sector, siempre que la jornada de trabajo de éstos lo permita.

Las Jefaturas Provinciales pondrán en conocimiento del Comité de Empresa y representaciones sindicales, a nivel provincial, sus propuestas de modificación de los servicios.

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

Art. 24. *Racionalización de servicios motorizados.*—La Dirección General de Correos y Telégrafos, previa solicitud del titular, transformará en servicios de enlace en automóvil aquellos en ciclomotor y motocicleta que se desenvuelven en zonas de climatología invernal extremada y cuando el volumen y peso de la correspondencia a transportar lo requiera.

El personal cuya capacidad haya disminuido por razones de edad, accidente, enfermedad, gestación, etc., se le asignará un medio de enlace adecuado a su estado físico, previa petición del interesado, en tanto permanezca la situación que lo motivó. Si esta posibilidad no existe, se permitirá al trabajador realizar el servicio siempre que su grado de incapacidad lo permitiera y que el propio servicio no sufra ninguna merma.

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, laboratorios 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. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio impidiese la cesación de su prestación durante estos días, se sustituirá el disfrute por un descanso equivalente otros días durante el resto del año de acuerdo con las necesidades del servicio.

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) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado de hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 permudan 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 Secretaría General de Comunicaciones o de la Caja Postal 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 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 ingreso 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, incluidas 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 inmediata.

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 de la Secretaría General de Comunicaciones o Caja Postal. 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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

- Por conservar indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacantes de igual, similar o inferior categoría a la suya que hubiese o se produzca con posterioridad.
- Por percibir una indemnización de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

En el caso de personal rural existente a la entrada en vigor del presente Convenio, la indemnización será de dos meses de salario por año de servicio, calculado sobre la base de cotización para la Seguridad Social, siempre que su importe resulte superior a las retribuciones básicas más antigüedad.

Art. 51. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos que conforman la estructura salarial del personal afectado por este Convenio serán los siguientes:

Salario Legal:

- Salario base.
- Complementos salariales:

Pagas extraordinarias.
 Antigüedad.
 Antigüedad consolidada.
 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».

Plus de perforación y grabación.

Plus de mayor responsabilidad para Jefes de Equipo.

Plus de mayor productividad por elecciones o referéndum.

Plus sábados personal rural.

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 venía 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.

Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados en el periodo de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral, siempre que en este último caso se adquiera la condición de personal fijo y los tiempos a reconocer se hayan prestado en continuidad con la contratación como fijo.

Art. 58. *Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y otros.*—1. La Secretaría General de Comunicaciones y la Caja Postal 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 amonioración 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.

4. Los Agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces rurales tipo B, por razón de las características de su servicio, percibirán por cada sábado no laborable que presten servicio el plus que se especifica en tablas anexas, a partir de 1 de enero de 1989.

Art. 66. *Diets e indemnizaciones.*—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, 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 correspondencia reflejada en la tabla IV anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

Art. 78. *Otros beneficios asistenciales.*—El personal laboral temporal con más de un año de antigüedad y el personal laboral fijo afectado por este Convenio disfrutará de cuantos beneficios asistenciales y sociales se tengan establecidos para los funcionarios de la Secretaría General de Comunicaciones y Caja Postal o que en el futuro se establezcan.

Se mantendrá para el personal de seguridad el actual seguro de accidentes que les ampara, revalorizándose en función del crédito disponible.

Art. 81. *Incompatibilidades.*—La Secretaría General de Comunicaciones y la Caja Postal, con la colaboración de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, velarán por el cumplimiento y la plena aplicación al personal afectado por el presente Convenio de lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, exigiendo a los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo dentro de su ámbito, como condición previa a la firma del contrato, la declaración de no desempeñar otro puesto público o actividad privada incompatible con el puesto de trabajo a que accede.

Cuando un trabajador fijo deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad pasará a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En el supuesto de que el Gobierno, en el desarrollo de los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales en los Presupuestos Generales del Estado, en relación al personal

laboral, aprobese dotaciones adicionales o dictase instrucciones de obligado cumplimiento, las mismas serán de aplicación al colectivo laboral acogido al presente Convenio en los términos acordados por aquellas, incluyéndose en ésta las posibles modificaciones de los conceptos que propiciaron la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 1989.

Segunda.-Los contratados laborales temporales que realicen funciones de Auxiliar postal y de telecomunicación en sus dos Escalas (Oficiales Postales y Auxiliares de Clasificación y Reparto), así como los que realicen funciones de Auxiliares técnicos en el ámbito de la Secretaría General tendrán nivel salarial 6. Los contratados laborales temporales que realicen funciones de Ayudantes postales y de telecomunicación tendrán nivel salarial 7.

ANEXO I

Categorías laborales. Definición y funciones

GRUPO II. PERSONAL DE SEGURIDAD

SUBGRUPO 3.º PERSONAL OPERATIVO. NO JURAMENTADO

Categoría a). Guarda de seguridad uniformado

Es el trabajador mayor de edad que, con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, desempeña uniformado las tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante Jurado de seguridad.

ANEXO III.I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE 1988

Niveles del Acuerdo Marco (Resolución de 31 de enero de 1986)

Conceptos estructura retributiva	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
Salario base jornada completa	143.915	115.132	94.199	85.302	77.976	71.472	68.182	61.229	42.294
Salario base una hora/día	20.468	16.374	13.397	12.132	11.090	10.165	9.697	8.708	6.015
Salario base una hora/día, cuatro días/semana	-	-	-	-	-	-	-	6.531	-
Salario base una hora/día, tres días/semana	-	-	-	-	-	-	-	4.898	-
Salario base una hora/día, dos días/semana	-	-	-	-	-	-	-	3.266	-
Salario base una hora/día, un día/semana	-	-	-	-	-	-	-	1.633	-
Antigüedad de un trienio, jornada completa	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Antigüedad de un trienio, una hora/día	356	356	356	356	356	356	356	356	356
Antigüedad de un trienio, una hora/día, cuatro días/semana	-	-	-	-	-	-	-	267	-
Antigüedad de un trienio, una hora/día, tres días/semana	-	-	-	-	-	-	-	200	-
Antigüedad de un trienio, una hora/día, dos días/semana	-	-	-	-	-	-	-	133	-
Antigüedad de un trienio, una hora/día, un día/semana	-	-	-	-	-	-	-	67	-

El complemento de antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplo 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.

Pagas extraordinarias.-Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Complementos de puesto de trabajo	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
M. P. conducción	5.409	5.409	5.409	5.409	5.409	5.409	5.409	5.409	-
Jornada partida	1.533	1.533	1.533	1.533	1.533	1.533	1.533	1.533	-
Toxicidad	25.111	20.721	16.993	14.516	13.263	12.776	12.384	12.033	-
Penosidad	25.111	20.721	16.993	14.516	13.263	12.776	12.384	12.033	-
Peligrosidad	25.111	20.721	16.993	14.516	13.263	12.776	12.384	12.033	-
Toxicidad-penosidad	37.665	31.080	25.487	21.774	19.896	19.166	18.576	18.048	-
Toxicidad-peligrosidad	37.665	31.080	25.487	21.774	19.896	19.166	18.576	18.048	-
Penosidad-peligrosidad	37.665	31.080	25.487	21.774	19.896	19.166	18.576	18.048	-
De especial responsabilidad	-	-	-	2.600	-	-	-	-	-
Vehículo blindado	-	-	-	-	6.913	-	-	-	-
Correturhos	11.956	9.868	8.257	7.057	6.913	6.317	6.084	5.729	-
Día festivo	1.323	1.323	1.323	1.323	1.323	1.323	1.323	1.323	1.323
Nocturnidad (jornada)	35.979	28.783	23.550	21.326	14.494	17.868	17.046	15.307	-
Nocturnidad (una hora nocturna)	252	202	165	150	137	125	120	107	74
<i>Complementos por cantidad o calidad de trabajo:</i>									
Precio hora extra: Salario/hora incrementado con el 75 por 100	2.061	1.649	1.349	1.221	1.117	1.023	976	877	606

Residencia.-En las 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 cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Conceptos estructura retributiva	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
Ceuta/Melilla, jornada completa	-	-	-	26.876	26.876	23.686	23.407	18.224	-
Ceuta/Melilla, una hora/día	-	-	-	3.822	3.822	3.369	3.329	2.592	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, cuatro días/semana	-	-	-	-	-	-	-	1.944	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, tres días/semana	-	-	-	-	-	-	-	1.458	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, dos días/semana	-	-	-	-	-	-	-	972	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, un día/semana	-	-	-	-	-	-	-	486	-
Ceuta/Melilla, jornada completa, un trienio	-	-	-	2.181	2.181	1.951	1.951	2.302	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, un trienio	-	-	-	310	310	277	277	327	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, cuatro días/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	245	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, tres días/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	184	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, dos días/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	123	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, un día/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	61	-

Acción social y otros conceptos de carácter no salarial:

Aportación de local, 874 pesetas.
 Indemnización coche/embarcación, 17,40 pesetas/kilómetro.
 Indemnización motocicleta, 7,89 pesetas/kilómetro.
 Indemnización ciclomotor, 8,37 pesetas/kilómetro.
 Indemnización bicicleta, 0,82 pesetas/kilómetro.
 Indemnización caballería, 9,01 pesetas/kilómetro.

Esta indemnización no la percibirá el trabajador durante el tiempo que no preste su servicio (vacaciones, permisos, enfermedad, etc.), excepto los enlaces rurales en caballería.

ANEXO III.2

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE 1989

Niveles del Acuerdo Marco (Resolución de 31 de enero de 1986)

Conceptos estructura retributiva	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
Salario base jornada completa	152.745	122.196	99.979	90.536	82.760	75.857	72.365	64.986	44.889
Salario base una hora/día	21.724	17.379	14.219	12.876	11.770	10.789	10.292	9.242	6.384
Salario base una hora/día, cuatro días/semana	-	-	-	-	-	-	-	6.932	-
Salario base una hora/día, tres días/semana	-	-	-	-	-	-	-	5.199	-
Compensación económica *	1.929	1.544	1.263	1.143	1.045	958	914	820	568
Compensación económica una hora/día *	274	220	180	163	149	136	130	117	81
Antigüedad de un trienio, jornada completa	2.600	2.600	2.600	2.600	2.600	2.600	2.600	2.600	2.600
Antigüedad de un trienio, una hora/día	370	370	370	370	370	370	370	370	370
Antigüedad de un trienio, una hora/día, cuatro días/semana	-	-	-	-	-	-	-	277	-
Antigüedad de un trienio, una hora/día, tres días/semana	-	-	-	-	-	-	-	208	-

* El plus de compensación económica sólo lo devengarán los trabajadores fijos que prestaron servicio en el ejercicio económico de 1988 y continúan prestándolo en el ejercicio económico de 1989 (cómputo anual catorce mensualidades).

El complemento de antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplo 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.

Pagas extraordinarias.—Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Complementos de puesto de trabajo	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
M. P. conducción	5.798	5.798	5.798	5.798	5.798	5.798	5.798	5.798	-
Jornada partida	1.643	1.643	1.643	1.643	1.643	1.643	1.643	1.643	-
Toxicidad	26.919	22.213	18.216	15.561	14.218	13.696	13.276	12.899	-
Penosidad	26.919	22.213	18.216	15.561	14.218	13.696	13.276	12.899	-

Complementos de puesto de trabajo	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
Peligrosidad	26.919	22.213	18.216	15.561	14.218	13.696	13.276	12.899	-
Toxicidad-penosidad	40.377	33.318	27.322	23.342	21.329	20.546	19.913	19.347	-
Toxicidad-peligrosidad	40.377	33.318	27.322	23.342	21.329	20.546	19.913	19.347	-
Penosidad-peligrosidad	40.377	33.318	27.322	23.342	21.329	20.546	19.913	19.347	-
De especial responsabilidad	-	-	-	2.787	-	-	-	-	-
Vehículo blindado	-	-	-	-	7.411	-	-	-	-
Corretornos	12.817	10.578	8.852	7.565	7.411	6.772	6.522	6.141	-
Día festivo	1.418	1.418	1.418	1.418	1.418	1.418	1.418	1.418	1.418
Nocturnidad (jornada)	38.186	30.549	24.995	22.634	20.690	18.964	18.091	16.246	-
Nocturnidad (una hora nocturna)	268	214	175	159	145	133	127	114	79
Sábado, personal rural	812 pesetas/sábado no laborable. Solamente lo percibirán los Agentes de Oficina Auxiliar tipo B y Enlaces rurales tipo B.								
<i>Complementos por cantidad o calidad de trabajo:</i>									
Precio hora extra: Salario/hora incrementado con el 75 por 100	2.187	1.750	1.432	1.296	1.185	1.086	1.036	931	643

Residencia.—En las 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 cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Conceptos estructura retributiva	Niveles (cantidades mensuales)								
	Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	A
Ceuta/Melilla, jornada completa	-	-	-	27.951	27.951	24.633	24.333	18.953	-
Ceuta/Melilla, una hora/día	-	-	-	3.975	3.975	3.503	3.462	2.696	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, cuatro días/semana	-	-	-	-	-	-	-	2.022	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, tres días/semana	-	-	-	-	-	-	-	1.516	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, dos días/semana	-	-	-	-	-	-	-	1.011	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, un día/semana	-	-	-	-	-	-	-	505	-
Ceuta/Melilla, jornada completa, un trienio	-	-	-	2.268	2.268	2.029	2.029	2.394	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, un trienio	-	-	-	323	323	289	289	340	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, cuatro días/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	255	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, tres días/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	192	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, dos días/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	128	-
Ceuta/Melilla, una hora/día, un día/semana, un trienio	-	-	-	-	-	-	-	64	-

Acción social y otros conceptos de carácter no salarial:

Aportación de local, 937 pesetas.
 Indemnización coche/embarcación, 18,65 pesetas/kilómetro.
 Indemnización motocicleta, 8,46 pesetas/kilómetro.
 Indemnización ciclomotor, 8,97 pesetas/kilómetro.
 Indemnización bicicleta, 0,88 pesetas/kilómetro.
 Indemnización caballería, 9,66 pesetas/kilómetro.

Esta indemnización no la percibirá el trabajador durante el tiempo que no preste su servicio (vacaciones, permisos, enfermedad, etc.), excepto los enlaces rurales en caballería.

ANEXO V

En aplicación del artículo 18 del Real Decreto-ley 3/1989, de 31 de marzo, de medidas adicionales de carácter social, figurando en nómina, en clave aparte y con las limitaciones impuestas por dicho Real Decreto-ley, se distribuye, según se recoge en la tabla salarial del Convenio, el 1 por 100 de la masa salarial autorizada para el año 1988, por una cuantía total de 88.287.700 pesetas para la Dirección General de Correos y Telégrafos y de 4.927.800 pesetas para la Caja Postal.

Tendrán derecho a la percepción de esta cantidad adicional mensual los trabajadores que estuvieran en activo el 31 de diciembre de 1988.

La cantidad a percibir por los trabajadores con jornada reducida se calculará en proporción a la jornada efectiva por la que están contratados.

Asimismo, será de aplicación el artículo 19 del anteriormente citado Real Decreto-ley 3/1989.

Esta cantidad, a partir de 1 de enero de 1990, se abonará a cuenta de las mejoras salariales objeto del Convenio Colectivo para dicho año.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28021 RESOLUCION de 30 de octubre de 1989, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa una marmita para usos colectivos, categoría III, marca «Fagor», modelo base MG-9200, fabricada por «Fagor Industrial, Sociedad Cooperativa», en Oñate (Guipúzcoa).

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Fagor Industrial, Sociedad Cooperativa», con domicilio social en barrio Sancholopetegui, sin número, municipio de Oñate, provincia de Guipúzcoa, para la homologación de una marmita para usos colectivos, categoría III, fabricada por «Fagor Industrial, Sociedad Cooperativa», en su instalación industrial ubicada en Oñate (Guipúzcoa):

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A-89336 y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española» (ATI-SAE), por certificado de clave IA/89/874-BI018 han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto con la contrasera de homologación CBM-0004, definiendo como características técnicas