

22323 RESOLUCION de 12 de agosto de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro correspondiente y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones.

Visto el texto del I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones que fue suscrito con fecha 31 de julio de 1991, de una parte por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO., CSIF y ELA-STV en el ámbito de aplicación del citado Convenio, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección 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 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 Convenio 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 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 12 de agosto de 1991.-La Directora general. Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO PARA PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL DE COMUNICACIONES

TITULO I. PARTE GENERAL

CAPITULO I

PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1.- Empresa

A efectos de aplicación del presente Convenio se entenderá como Empresa la Secretaría General de Comunicaciones.

Artículo 2.- Representación de los Trabajadores

La representación de los trabajadores corresponderá a aquellas Organizaciones Sindicales y Confederaciones que hayan obtenido como mínimo un 10% del número total de representantes de este personal a nivel nacional, y a los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en este último ámbito con un mínimo del 15% de los miembros en los Comités de Empresa o delegados de personal.

Artículo 3.- Organos de representación de los Trabajadores.

Los organos 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.

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION

Artículo 4.- Ambito

Las normas comprendidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta sus servicios en la Secretaría General de Comunicaciones, tanto en sus órganos centrales como periféricos.

El personal laboral que pudiera ser contratado de conformidad con lo que establezcan las Relaciones de Puestos de Trabajo,

para desempeñar los puestos de trabajo de dirección técnica, administrativa o Asesoría especializada a que se refiere el artículo 99.Úno.6 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se requerirá por lo que se establezca en el desarrollo normativo de la mencionada Ley.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, se procedera en el momento oportuno a la revisión del clausulado del presente Convenio con la finalidad de adecuar el marco legal a las características de los citados puestos de trabajo.

Artículo 5.- Duración y efectos económicos.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1991 según las tablas salariales pactadas para el primer y segundo semestre del año.

Su duración será de dos años, finalizando, por tanto, su vigencia el 31 de diciembre de 1992.

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

Las tablas salariales pactadas en este Convenio de aplicación en 1991 se actualizarán automáticamente en su segundo año de vigencia, es decir, en 1992, de conformidad con las normas que al respecto se establezcan en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año y demás disposiciones concordantes. La antigüedad del personal de explotación permanecerá congelada de acuerdo con lo previsto en el artículo 71 párrafo último punto 2 del presente Convenio.

Al personal afectado por este Convenio en los años 1991 y 1992 se le aplicará una revisión salarial en caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio. Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones del personal afectado, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia en puntos respecto al IPC registrado que la original, incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en relación con el IPC previsto.

Artículo 6.- 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.

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 Seguridad Social.

Artículo 7.- Organización del trabajo

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

CAPITULO III

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA

Artículo 8.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta de doce miembros: seis en representación de los trabajadores elegidos por las Centrales Sindicales y Confederaciones participantes en

la firma del mismo, y otros seis en representación de la Secretaría General de Comunicaciones. Se nombrará Presidente y Secretario, alternativamente, entre la representación Sindical y la Secretaría General de Comunicaciones.

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.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a trabajadoras adscritas a un Centro de trabajo o la generalidad de éstos, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 63 de la LPL, serán sometidas a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el art. 153 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de 15 días.

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de discutir la cuestión objeto del litigio ante el órgano de mediación previsto en el Convenio, el cual deberá reunirse en los dos días hábiles siguientes a la petición de su convocatoria. No obstante, las convocatorias de huelga efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este Convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

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 la cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de los problemas de cualquier índole que se puedan derivar de su aplicación.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 9.- Clasificación del personal según su función.

El personal de la Secretaría General de Comunicaciones acogido al Convenio Colectivo se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realiza en los siguientes grupos funcionales.

Grupo I.- Personal Laboral Rural y Sustituto de Funcionarios
Grupo II.- Personal Laboral Vario.

Los derechos y obligaciones específicos del personal de cada uno de los grupos anteriormente indicados se describen en los Títulos II y III.

Los subgrupos que integran cada grupo y la definición de las categorías profesionales así como su nivel salarial quedan reflejadas en los citados títulos del presente Convenio Colectivo.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas y en ningún caso la Secretaría General de Comunicaciones queda obligada a tener cubiertas todas si las necesidades de su actividad no lo requieren.

Artículo 10.- Catálogo de Puestos de Trabajo

Se entenderá por Catálogo de la Secretaría General de Comunicaciones la relación numérica de los puestos de trabajo que, ordenados por grupos profesionales y categorías, son necesarios para atender de modo suficiente las necesidades permanentes y habituales de la Secretaría General de Comunicaciones. Este catálogo estará a disposición de la representación de los trabajadores.

La determinación y composición del catálogo de puestos de trabajo corresponde a los órganos de la Administración competente, quienes podrán, en su caso, modificar el mismo, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

La modificación resultante será sometida con la adecuada antelación a conocimiento de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio, a fin de que la representación Sindical pueda formular las objeciones que considere oportunas.

Durante la vigencia del presente Convenio se procurará, de conformidad con la normativa establecida al respecto, mantener la plantilla de personal, valorada en jornadas completas equivalentes.

Artículo 11.- Verificación de categorías profesionales

La Secretaría General de Comunicaciones, se compromete a que exista una estricta correspondencia entre las funciones que ha de desempeñar cualquier trabajador según la categoría por la que fue contratado y las que realmente desempeñe.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, en función de las necesidades reales, procederá a la clasificación, homogeneización y unificación de las categorías profesionales existentes, teniendo en cuenta que la reclasificación profesional sólo se llevará a cabo cuando existan vacantes dotadas presupuestariamente en las categorías afectadas.

Artículo 12.- Trabajos de categoría superior e inferior.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Secretaría General de Comunicaciones podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos.

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

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

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

CAPITULO V

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13.- Provisión de vacantes

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 19, 27 y 28 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 tableros de anuncio de las oficinas y centro 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. Si no existiese ningún peticionario tendrán opción los trabajadores que no reúnan el requisito de haber permanecido un año en el puesto de trabajo.

El personal trasladado tendrá derecho al plazo de toma de posesión que, en su caso, se establezca en las normas que desarrollen lo previsto en el artículo 99 de la Ley 31/1990 de Presupuestos Generales del Estado para 1991 respecto del personal al servicio del Organismo Autónomo Correos y Telégrafos.

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 dependa la vacante, previa autorización del Órgano competente de la Secretaría General de Comunicaciones, convocará concurso-oposición para cubrir las vacantes que hubieran quedado desiertas en turno de traslado, sin perjuicio de lo especificado en los artículos 19, 27 y 28 del vigente Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones.

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 de tiempo.

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

El sistema normal de selección será el de concurso, en el que deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar valorándose en él los méritos de cada candidato según baremo en el que se considerarán las titulaciones académicas o laborales, en su caso, así como otras aptitudes, conocimientos y cualificaciones específicas que puedan ser de utilidad en su desempeño y los trabajos realizados anteriormente en la Secretaría General de Comunicaciones, 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 que 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 del Ministerio para la Administraciones Públicas, así como a las Direcciones Provinciales del INEM. Se publicarán 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, 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 corresponda 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 corresponda 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 desempeño 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.

Artículo 14.- Movilidad funcional

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

Cuando por causas justificadas o de fuerza mayor, que no impliquen cambios de residencia sea preciso trasladar a un trabajador de su centro de trabajo a otro, se dará cuenta previa de la medida al interesado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o en su defecto a las Secciones Sindicales, quienes podrán formular las objeciones que consideren oportunas en el plazo de diez días o remitir el asunto a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

A la vista de las objeciones formuladas por los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales, o en defecto de que las mismas se formulen, la Secretaría General de Comunicaciones resolverá comunicando a dicha representación, en idéntico plazo, la decisión recaída motivadamente.

Artículo 15.- Permutas

Podrán solicitarse permutas entre dos trabajadores que no ocupen puestos de Jefatura siempre que cuenten con una antigüedad de un año de servicio, que las plazas a permutar sean de la misma categoría y oficio y en distintas localidades y que a ambos trabajadores le falten más de cinco años para alcanzar la edad reglamentaria para la jubilación voluntaria, no pudiendo solicitarse una nueva permuta hasta transcurridos cinco años de la concesión de la anterior.

La permuta no conllevará el reconocimiento de jornadas a título personal.

Las permutas no darán derecho a indemnización.

Compete a la Secretaría General de Comunicaciones, la autorización de las permutas que se soliciten, de las que se dará traslado a la CIVCA.

Artículo 16.- Contrataciones temporales

La Secretaría General de Comunicaciones podrá formalizar, cuando lo considere preciso, contratos temporales para atender necesidades de los servicios por razón de acumulación de trabajo, deficiencias de plantilla y cuando por causas ajenas a la misma se produjeran bajas temporales o existieran vacantes pendientes de provisión.

Los contratos que se formalicen tendrán siempre el carácter de duración determinada, reflejándose en ellos lo legislado en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

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 tableros 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.

CAPITULO VI**CONTRATOS Y REGIMEN DE TRABAJO****Artículo 17.- Contratos 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 otorgan 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, se obliga 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 a los representantes legales de los trabajadores los contratos que se hayan realizado en los términos previstos en la Ley 2/91, de 7 de enero. Asimismo, facilitarán relaciones de las nuevas contrataciones a la representación sindical en los primeros días de cada mes, especificando:

- Nombre del trabajador.
- Tipo de contrato y duración 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 derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, 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.

Artículo 18.- Periodo de prueba

La duración del periodo de prueba para todo el personal afectado por este Convenio queda establecido como sigue:

GRUPO I: Sustituto de Ayudantes Postales y de Tele-	
comunicación.....	1 mes
Categorías restantes	2 meses
GRUPO II: Personal Laboral Vario	
Personal titulado de grado superior	6 meses
Personal titulado de grado medio	3 meses
Personal cualificado	1 mes
Personal No cualificado	15 días

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

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

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

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

El personal contratado con carácter temporal tendrá un periodo de prueba de la misma duración que el establecido para el personal fijo.

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

Una vez superado el periodo de prueba establecido, ya sea en una o varias contrataciones, se dará por cumplido en contrataciones sucesivas.

Artículo 19.- 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:

a) Por conservar indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacantes de igual, similar o inferior categoría a la suya que hubiese o se produzca con posterioridad.

b) 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.

Artículo 20.- Ceses por renuncia. Preaviso.

El trabajador podrá cesar voluntariamente en la Secretaría General de Comunicaciones solicitando su baja con el cumplimiento de un plazo de preaviso de 15 días.

Artículo 21. Documento de identificación

La Secretaría General de Comunicaciones expedirá y entregará a todos los trabajadores una tarjeta de identidad.

El gasto que se origine será a cargo del citado Organismo.

CAPITULO VII**FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL****Artículo 22. Formación y facilidades para el estudio**

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

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para

la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Los organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador, en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los organismos.

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

La Secretaría General de Comunicaciones y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de colaborar estrechamente en los temas relacionados con la formación del personal laboral al servicio del citado Organismo en aras a la obtención de los siguientes objetivos:

- 1.- La mejora general en la calidad de la prestación de los servicios.
- 2.- La adecuación de las actividades formativas a las efectivas exigencias de cambio que la modernización de la Administración conlleva, desde el uso de nuevas tecnologías a la adaptación a una nueva mentalidad del servicio público, en el marco de los objetivos generales perseguidos por los Planes de Formación de la Secretaría General de Comunicaciones.
- 3.- La adecuación del contenido y destinatarios de las actividades formativas a las necesidades de la organización en la que prestan sus servicios.
- 4.- La mejora o perfeccionamiento real del personal, tanto en sus conocimientos y aptitudes como en sus actitudes en la prestación del servicio público.
- 5.- La oportuna correlación entre la formación recibida y la potenciación e impulso de la promoción y de la realización de la carrera administrativa del personal.

A tal fin, y sin perjuicio del deber ineludible de la Secretaría General de Comunicaciones, a su vez derecho competencial de proveer a la formación del personal en la forma que estime más adecuada a las exigencias de índole general del organismo, así como a las específicas puestas de manifiesto por los distintos puestos de trabajo, las Centrales sindicales podrán presentar en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, u órgano que se establezca, cuantas iniciativas estimen oportunas para el mejor desarrollo de los planes de formación elaborados por aquella Secretaría.

CAPITULO VIII

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 23.- Jornada laboral

1.- La jornada normal de trabajo será la misma que rija para los funcionarios de la Secretaría General de Comunicaciones no pudiendo superar 7 horas de trabajo al día ni 37 h. 30 m. de media semanal. Con carácter general el personal laboral varío tendrá derecho a descansar dos sábados de cada tres y el personal del Grupo I quedará sometido al mismo régimen de prestación de servicios que el personal funcionario.

La jornada de trabajo podrá ser completa o incompleta dependiendo de las obligaciones fijadas para cada puesto de trabajo.

En el caso de jornadas incompletas la relación entre 37 horas 30 minutos y el número de horas trabajadas a la semana en media semanal mantendrá la misma proporción existente entre horas y la jornada diaria que figura en el contrato.

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

Los calendarios laborales de cada Centro de trabajo se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose en todo caso a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Título II del Real Decreto 2001/83, de 28 de

julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico con el fin de adecuarse a las necesidades del interés general a que sirve cada Centro de trabajo.

La representación sindical tendrá conocimiento del calendario laboral sobre el que emitirá su dictamen.

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

4.- La jornada mínima será de una hora por día de trabajo y se tenderá a que desaparezca la prestación del trabajo en régimen discontinuo obligándose la Secretaría General de Comunicaciones a la transformación opcional de jornadas discontinuas en continuas.

La jornada mínima de una hora será aplicable a los casos de transformación de jornada discontinua en continua y en caso de nuevas contrataciones.

La transformación se hará redistribuyendo el total de horas semanales asignadas al trabajador entre los 6 días laborables de la semana, fijando la nueva jornada de forma que el trabajador no sufra aminoramiento en su salario neto.

5.- En los casos de que la jornada sea inferior a la normal establecida por el presente Convenio se tenderá a que dicha jornada sea completa.

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

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

6.- La jornada normal de trabajo será continuada pudiéndose establecer jornada partida cuando las necesidades del servicio lo requieran. Las situaciones de jornada partida serán las mínimas posibles.

CAPITULO IX

VACACIONES, FERNISOS Y LICENCIAS

Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Administración, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Se fija como periodo normal de vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre, sin perjuicio de que, siempre que sea posible, dicho periodo abarque del uno de julio al treinta de septiembre.

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

Todos los trabajadores conocerán antes de 1 de marzo de cada año el periodo en que les corresponderán sus vacaciones anuales.

Previa solicitud, el trabajador podrá tomar sus vacaciones anuales en dos periodos, que coincidirán con quincenas naturales, así como disfrutarlas fuera del periodo normal.

La Secretaría General de Comunicaciones se compromete a la adopción de las oportunas medidas para que todos los trabajadores disfruten sus vacaciones en las fechas asignadas.

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

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

El trabajador contratado con carácter laboral temporal que, durante el periodo normal de vacaciones, lleve más de seis meses de contratación ininterrumpida tendrá derecho al disfrute de las vacaciones que le corresponda, en otro caso percibirá la compensación económica que proporcionalmente le corresponda por el tiempo trabajado al efectuarse la liquidación por extinción de la relación laboral.

Artículo 25. Licencias sin sueldo

1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

Artículo 26. 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. Estos permisos se extenderán a los casos de convivencia en la forma que se establezca por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

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

CAPITULO I

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27.- 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 estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, 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 permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo y siempre que no trastorne el mismo, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Caso de existir un centro de trabajo dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical produciéndose la reincorporación inmediata.

Artículo 28.- 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. 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 reintegro 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 13.1.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 esta, manteniendo la opción a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- Clases de Faltas

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

Artículo 30. Faltas leves

Serán faltas leves las siguientes :

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

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

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

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

f) El descuido de la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

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

Artículo 31. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes :

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

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

c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

m) La utilización o difusión indebidas de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

Artículo 32. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes :

a) Las faltas contra el secreto de la correspondencia postal y telegráfica, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquiera de los actos de infidelidad en su custodia.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

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

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

g) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos Sindicales.

h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

i) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

j) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica de tal materia.

k) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando han mediado sanciones por los mismos.

Artículo 33. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

Suspensión al derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

d) El cumplimiento de la sanción se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de su notificación. Este plazo quedará interrumpido por causas no imputables a la Administración.

Artículo 34. Tramitación y procedimiento.

1. La facultad de incoar expediente y de imponer sanciones por faltas graves y muy graves, corresponderá a la Secretaría General y a los Directores Generales de ella dependientes y las faltas leves al Inspector General y Jefes Provinciales de Correos y Telégrafos.

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

2. El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases:

A) Incoación.

a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el Órgano competente en cada caso, quien podrá delegar esa facultad.

b) En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente se nombrará un instructor y un secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente y a la representación laboral.

B) Instrucción del expediente:

a) El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el instructor pasará al inculpado un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

b) El expedientado tendrá un plazo de cinco días hábiles para contestar a los cargos y, proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

c) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, y practicadas las pruebas propuestas y admitidas en su caso, elevará las actuaciones al Órgano decisor para la resolución que proceda.

C) Resolución:

a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

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

c) Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo Social. (El trabajador podrá solicitar la suspensión de la ejecución de la sanción cuando, de acuerdo con lo previsto en la Ley 62/78, resulte procedente).

D) Plazo de tramitación:

La tramitación de este expediente deberá realizarse en un plazo no superior a tres meses, contados desde la fecha de la orden de incoación hasta la de su resolución, excepto si mediaren circunstancias excepcionales que justifiquen su paralización, o que estas se produzcan por causas exclusivamente atribuibles al expedientado, en cuyo caso deberá dejarse constancia de las mismas en el expediente, mediante acuerdo motivado del instructor con notificación de ello al interesado.

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 35. Anotaciones en Expedientes.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones por cualquier tipo de faltas que se le impongan reflejándose también las reincidencias de las faltas leves. Transcurridos tres meses, seis meses o un año desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, graves o muy graves no sancionadas con el despido, se procederá a la cancelación automática de las mismas. Estos plazos quedarán interrumpidos en el supuesto de suspensión de la ejecución de la sanción por el tiempo que dure esta.

Artículo 36. Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 37. Asistencia Sindical

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

Artículo 38. Faltas de respeto y consideración al trabajador

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral incluidas las de índole sexual. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 39.- Despidos Improcedentes

Todo trabajador contratado como fijo, perteneciente a la plantilla de personal fijo, despedido de forma declarada improcedente, podrá optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser admitido en su puesto de trabajo, salvo los casos previstos en el artículo 19.

Se excluyen expresamente de lo dispuesto en el párrafo anterior todos los trabajadores a los que se hubiere formalizado contrato temporal, con independencia de la duración del mismo.

CAPITULO XIII**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Artículo 40. Regulación.**

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

2.- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo la medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirijan a la autoridad competente; esta, si aprecia las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que

suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene así como para su realización y puesta en práctica, la Secretaría General de Comunicaciones podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5.- Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos y en centros de más de cincuenta trabajadores, siempre que las propias características de la actividad del centro de trabajo así lo exija.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano al que corresponda la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6.- Se establece la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se toman los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que mediante Resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

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

Artículo 41. Obligaciones y derechos del personal directivo técnico y de los mandos intermedios.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios en la Administración tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

1.- Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus ordenes lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en los Anexos de pertinente

aplicación, así como las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviere establecido en la Secretaría General de Comunicaciones sobre Seguridad e Higiene del Trabajo.

2.- Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en los que implique riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3.- Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4.- Impedir que las mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.

5.- Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la Administración y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 42.- Obligaciones y derechos de los trabajadores

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Secretaría General de Comunicaciones y en el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, están obligados a :

a) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la Secretaría General de Comunicaciones o en las instituciones del Plan Nacional.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.

e) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el Servicio Médico de la Secretaría General.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

g) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

CAPITULO XIII

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Artículo 43.- Reconocimientos médicos.

La Secretaría General de Comunicaciones notificará a los trabajadores afectados por este convenio, a lo largo del año la fecha en que pueden pasar el reconocimiento médico anual, incluyéndose revisión ginecológica para la mujer y orientación sobre planificación familiar.

Al ingreso del trabajador se realizará reconocimiento médico. Asimismo todo trabajador que maneje pantallas de visualización tendrá derecho a revisión médica ocular cada seis meses.

Artículo 44.- Prestaciones por incapacidad laboral transitoria

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

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

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

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

4. La Secretaría General de Comunicaciones asumirá el régimen de pago delegado para las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, accidente no laboral o maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El trabajador deberá presentar, en el plazo máximo de 48 horas a su jefe inmediato, el correspondiente parte de baja y sucesivos de confirmación, así como en un plazo de 24 horas el de alta de su situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 45.- Personal con capacidad disminuida

1. El personal cuya capacidad haya disminuido por razones de edad, accidente, enfermedad, gestación, etc... será destinado a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa y representación sindical, sin ninguna merma salarial ni profesional siempre que por resolución del órgano competente del INSS no proceda su pase a la situación de Incapacidad Permanente.

2. Durante el periodo de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que pueda ser perjudicial para su salud o la de su futuro hijo, se le destinará a un puesto de trabajo más adecuado a su estado.

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

4. En razón de las características del trabajo de personal rural, la Administración, previo conocimiento del Comité de Empresa y representación sindical, buscará la posibilidad de destinarlo en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones. Si esta posibilidad no existiese, se permitiría al trabajador realizar el servicio, siempre que su grado de incapacidad lo permitiera y que el propio servicio no sufra ninguna merma.

Artículo 46.- Anticipos

Todo el personal fijo acogido al presente Convenio podrá solicitar anticipos sin interés hasta el importe equivalente a tres mensualidades de salario líquido que será amortizado en un plazo máximo de 18 meses.

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

La concesión del anticipo se realizará previo dictamen de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje a tenor de las circunstancias concurrentes en los solicitantes, quedando condicionada esta concesión a la existencia de crédito en la asignación presupuestaria dedicada a este fin.

Artículo 47.- Préstamos de la Caja Postal

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de los préstamos de la Caja Postal, en la misma cuantía, plazos, forma y modalidades establecidas, o que en el futuro se establezcan, para el personal funcionario.

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

Artículo 48.- 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, 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.

Artículo 49.- Prendas de trabajo

Se facilitarán gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal de carácter preventivo adecuado a los trabajos que realicen y el equipo de prendas adecuado a la época del año y de acuerdo con las necesidades de los mismos:

1. Personal uniformado.

a) Personal de Seguridad. La Secretaría General de Comunicaciones, facilitará cada dos años a este personal las siguientes prendas: Cuatro camisas de verano, cuatro camisas de invierno, dos corbatas, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

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

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

b) Personal laboral rural. La Secretaría General de Comunicaciones proveerá a todos el personal rural del adecuado vestuario de trabajo uniformado de invierno y de verano, observándose a estos efectos el régimen aplicable a los funcionarios de esta Secretaría General que realizan tareas similares, incluyendo prendas especiales a los servicios en zonas de climatología invernal dura.

2. Resto de personal laboral.

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

3. Personal temporal.

A este personal se le proveerá de prendas de trabajo adecuadas a los trabajos a realizar, acordadas con la época del año a que corresponda el contrato.

A la finalización del periodo de contratación, el trabajador queda obligado a devolver las prendas de trabajo previamente al cálculo del finiquito del que, en caso de no devolución, se descontará el precio de las mismas.

Las prendas devueltas, una vez tratadas higiénicamente, podrán ser usadas posteriormente por otros trabajadores temporales durante el plazo previsto de vida útil de las mismas.

4.- La entrega de prendas de trabajo para verano e invierno se efectuará al personal durante los meses de mayo y octubre respectivamente.

5.- Las prendas de trabajo entregadas por la Administración deberán ser usadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

6.- La adecuada limpieza y conservación de las prendas de trabajo incumbe al trabajador, salvo en los casos que determine la Ley.

CAPITULO XIV**FOMENTO DE EMPLEO****Artículo 50.- Contratación estimulada por el INEX**

Ambas partes, Secretaría General de Comunicaciones y Representación Sindical, se comprometen a estudiar los mecanismos más convenientes para la contratación del personal de las distintas modalidades estimuladas con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social; trabajo en prácticas y para la formación de jóvenes trabajadores; fomento del empleo para determinados grupos de desempleados, trabajo a tiempo parcial y contratación temporal.

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

La Secretaría General de Comunicaciones, se compromete a constituir bolsas de empleo con las vacantes producidas por jubilación, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Artículo 51.- Incompatibilidades

La Secretaría General de Comunicaciones 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 acceda.

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

Artículo 52.- Limitaciones en la realización de horas extraordinarias.

Será objetivo prioritario de ambas partes, Secretaría General de Comunicaciones y representación de los trabajadores, evitar la realización de horas extraordinarias, excepción hecha de las estructurales y las necesarias para reparar las consecuencias de daños extraordinarios, catastróficos o siniestros, único caso en el que el personal afectado se compromete a realizarlas en las condiciones que se señalan en el presente Convenio. La compensación de las horas extraordinarias estructurales realizadas deberá efectuarse con tiempo de descanso en lugar de ser retribuidas económicamente.

La representación del personal conocerá las horas extraordinarias que mensualmente se realicen y las causas que las motivaron.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, las horas de trabajo que revasen la jornada máxima semanal pactada, pero no superen la jornada máxima anual pactada de 1711 horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinaria.

Artículo 53.- Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que pueda completar los periodos de carencia para la jubilación en cuyo supuesto esta se producirá con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 54.- Jubilaciones anticipadas

El trabajador que teniendo cubierto el periodo de carencia de cotización a la Seguridad Social reúna los requisitos que se establecen en el número 9 de la disposición transitoria 1.ª de la O.M. de 18/1/67, modificado por Orden de 17 de septiembre 1976 del Ministerio de Trabajo, podrán jubilarse a partir de los 60 años de edad, percibiendo un premio de jubilación, de acuerdo con el siguiente baremo:

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

Artículo 55.- Descuento cuota sindical.

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, podrán ordenar el descuento de la cuota sindical de su salario reflejándose así en la correspondiente nómina.

CAPITULO XIV**RETRIBUCIONES****Artículo 56. Conceptos retributivos comunes a los Grupos I y II**

Los conceptos retributivos comunes a todo al personal acogido a este Convenio son:

- 1.- Salario legal
 - 1.1.- Salario base
 - 1.2.- Complementos salariales
 - 1.2.1. Pagas extraordinarias
 - 1.2.2. Antigüedad
 - 1.2.3. Antigüedad consolidada
 - 1.2.4. Complemento personal
 - 1.2.5. Plus de trabajo en festivos
 - 1.2.6. Plus de nocturnidad
 - 1.2.7. Horas extraordinarias
 - 1.2.8. Plus de residencia
- 2.- Complementos no salariales
 - 2.1. Dietas e indemnizaciones

Los conceptos retributivos específicos para cada grupo se definen en los Títulos II y III del presente Convenio.

Artículo 57.- Salario base

El personal afectado por este Convenio tendrá el salario base que para cada una de la categoría profesionales se fija en las tablas anexas.

Artículo 58.- Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias que serán abonadas en el mes de junio, la primera, y en diciembre, la segunda, equivalentes cada una de ellas a un mes de salario base más antigüedad, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado cuando se ingrese o se cese en el transcurso del año.

Artículo 59.- Antigüedad

Todos los trabajadores regulados por este Convenio percibirán en concepto de antigüedad trienios cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas.

Este complemento se devengará desde el día primero del mes en que se cumpla cada trienio y en ningún caso podrá exceder del 60% del salario Base.

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, los servicios prestados, a efectos de trienios, al personal fijo, con independencia de la naturaleza contractual que hubiese mantenido con la Administración, y siempre que los tiempos a reconocer se hayan prestado en continuidad con su acceso a personal fijo.

Al personal fijo, a efectos de trienios, se le reconocerá el tiempo de servicios prestados como contratado administrativo de colaboración temporal y/o el de funcionario de empleo interino.

Artículo 60.- Plus de trabajo en festivos

Los trabajadores afectados por este Convenio que realicen su trabajo en días festivos percibirán un plus por día, según

tablas salariales anexas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo es en días festivos por su propia naturaleza.

Se regulará el trabajo a realizar en domingos y días festivos de forma que ningún trabajador lo preste dos consecutivos.

Artículo 61.- Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento específico del veinticinco por ciento del salario base.

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

Artículo 62.- Horas extraordinarias.

Quando se realicen horas extraordinarias y, a tenor de los expresado en los artículos 23 y 52, éstas se retribuyen, tendrán un recargo del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

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

Artículo 63.- Plus de residencia

1. El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla tendrá derecho al devengo de un plus de residencia en la cuantía que se especifica en tablas salariales anexas en las doce mensualidades ordinarias (no se incluyen en las pagas extraordinarias).

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

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

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

Artículo 64.- Dietas e indemnizaciones

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el 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 que a continuación se indica, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local:

NIVELES	GRUPO
1	II
2	II
3	III
4	III
5	III
6	IV
7	IV
8	IV
9	IV

Artículo 65.- Pago de haberes

El pago de haberes será mensual.

Al interesado se le entregará un recibo justificativo del pago en el que se especifiquen todos los conceptos retributivos, los distintos descuentos y el mes a que corresponde.

Artículo 66.- Liquidación y finiquito

Al producirse el cese de la relación laboral, y subsiguiente liquidación, el trabajador dispondrá de, al menos, cuarenta y ocho horas para el oportuno asesoramiento antes de proceder a la firma del finiquito, a cuyo acto podrá asistir un representante de los trabajadores, si así lo solicita el interesado, siendo de aplicación lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Artículo 67.- Indemnización por daños

Las indemnizaciones que excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio exigidas por daños a personas, animales, etc. y originadas por uso de vehículos y material de la Administración o al servicio de ésta, serán abonadas por la misma, siempre que el crédito presupuestario correspondiente lo permita.

El pago de dichas indemnizaciones por parte de la Administración se hará sin perjuicio de que se exija a los trabajadores implicados el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno.

Artículo 68.- Retribución de jornadas incompletas y discontinuas.

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

TÍTULO II - DEL SERVICIO Y DEL PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS (GRUPO I)**CAPÍTULO I****DEL PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS****Artículo 69.- Definición**

Constituye el Grupo I el Personal Laboral Rural que desempeña actividades específicas de los servicios de Correos y Telégrafos en el ámbito rural y el personal temporal que sustituye a funcionarios.

Artículo 70.- Categorías laborales y funciones

Dentro de este grupo de personal se distinguen las siguientes categorías:

Subgrupo I. Personal fijo.

- a) Agentes titulares de Oficinas Auxiliares.
- b) Agentes titulares de Enlaces Rurales.
- c) Agentes de clasificación y Reparto y Enlace.

Subgrupo II. Personal temporal sustituto de funcionarios

- d) Sustituto de OPT
- e) Sustituto de ACR
- f) Sustituto de AT1/AT2
- g) Sustituto de APT

Las funciones asignadas a cada una de las categorías reseñadas serán las mismas que las asignadas a los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo iguales, similares o equivalentes.

Los actuales Ayudantes de Reparto y Enlace pasarán a denominarse en lo sucesivo Agentes de Clasificación y Reparto y Enlace.

Artículo 71.- Régimen retributivo.

Las retribuciones del personal laboral del Grupo I serán en computo global anual las correspondientes al personal funcionario del Grupo D ó E que desempeñen puestos de trabajo equivalentes. La aplicación de este principio en el presente Convenio se hará de acuerdo con los efectos económicos previstos en el artículo 5.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se establece la siguiente equiparación de categorías:

Subgrupo I. Personal fijo	Equiparación
a) Agentes titulares de Oficinas Auxiliares	Grupo D
b) Agentes titulares de Enlaces Rurales	"
c) Agentes de Clasificación y Reparto y Enlace	"

Subgrupo II. Personal temporal sustituto de funcionarios	Equiparación
d) Sustituto de OPT	Grupo D
e) Sustituto de ACR	"
f) Sustituto de AT1/AT2	"
g) Sustituto de APT	Grupo E

A los mismos efectos se establece la siguiente equiparación de puestos de trabajo:

- Enlace Rural "B" a pie y caballo : Al Auxiliar de Reparto a pie.

- Enlace Rural "B" en bicicleta, ciclomotor, moto y coche : Al Auxiliar de Reparto en moto.

- Oficinas Auxiliares "B": Al Auxiliar de Reparto a pie

- Clasificación Reparto y Enlace: Al Auxiliar de Reparto a pie

La estructura salarial aplicable a este personal será la siguiente :

- a) Conceptos retributivos comunes previstos en el artículo 56
- b) Complemento de puesto de trabajo
- c) Suplido por aportación de medio de enlace
- d) Suplido por aportación de local
- e) Plus de Mayor Productividad por elecciones o referendums.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no será de aplicación cualquier otro tipo de Plus contemplado o no en este Convenio Colectivo quedando subsumido en el complemento de puesto de trabajo. Por lo que en consecuencia todas las retribuciones que venía percibiendo el Personal Rural por distintos conceptos quedan absorbidas por los conceptos retributivos establecidos en el presente artículo.

Al personal Rural que a título personal se le esté acreditando un complemento personal transitorio, como consecuencia de tener anteriormente acreditada una jornada superior a la real fijada para el servicio que tiene a su cargo, le será de aplicación lo previsto en el artículo 6 sobre absorción y compensación.

En relación con los pluses comunes definidos en el artículo 56 aplicable a este personal se especifica:

- 1.- El Plus de sábado se aplicará de acuerdo con la cuantía que figura en la Tabla Salarial Anexa.
- 2.- El Complemento de antigüedad será congelado en la cuantía personal que vienen percibiendo a treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa cada titular hasta que el valor del trienio de funcionario alcance la cifra de 2.600 pesetas.
- 3.- El valor de los trienios que se cumplan a partir de la fecha de aplicación del presente Convenio Colectivo será el fijado en el Anexo.

Artículo 72.- Complemento de puesto de trabajo.

Es aquel que retribuye las condiciones particulares del puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse mas de un complemento de puesto a cada puesto de trabajo.

Artículo 73.- Relación de complementos de puesto de trabajo.

El complemento de puesto de trabajo que corresponda al Personal Laboral Rural y Temporal sustituto de Funcionario será el que para cada categoría y puesto de trabajo se especifica en la Tabla Salarial de este personal.

El personal con jornada incompleta o discontinua percibirá el complemento de trabajo en cuantía proporcional a la jornada diaria que figura en su contrato.

Artículo 74. Suplido por aportación de medio de enlace.

Las indemnizaciones a percibir con el carácter de suplido por aportación de medio de enlace previsto en el artículo 82 se compondrán de dos conceptos:

- a) Suplido por seguro y amortización
- b) Suplido por mantenimiento y combustible.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del suplido por mantenimiento y combustible únicamente por los kilómetros realmente recorridos. El suplido por seguro y amortización se percibirá además durante el periodo de vacaciones y situación de ILT.

En la Tabla Salarial Anexa se recogen las cuantías correspondientes a percibir por el trabajador.

Artículo 75.- Suplido por aportación de local.

Los agentes de Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales que aporten local para el desenvolvimiento de los servicios a su cargo, siempre que así se lo demande la Administración, percibirán una indemnización, con el carácter de suplido de tablas salariales anexas.

Artículo 76.- Plus de mayor productividad por elecciones o referendums.

Incentivo de producción a percibir, en la misma cuantía que se fije para los funcionarios, por la realización de trabajos que requieran un rendimiento superior al normal con motivo de un incremento de tráfico ocasionado por elecciones o referendums, cuando por el Ministerio del Interior u Organismo competente se habiliten los créditos necesarios a tal fin.

Artículo 77.- Provisión de vacantes.

Para la provisión de puestos de trabajo del Grupo I, Subgrupo 1, vacantes, será de aplicación la normativa general establecida en el presente Convenio.

La convocatoria, que dispondrá el Subdirector General de Recursos Humanos, especificará las características de la plaza o plazas convocadas, la obligación que en su caso tendrán de aportar local o medio de transporte para la prestación de los servicios que tendrán los seleccionados, los requisitos a reunir por los aspirantes, las pruebas a realizar, el sistema de calificación, fecha y lugar de las pruebas y plazo para la presentación de solicitudes.

Artículo 78.- Requisitos de los aspirantes.

Todos los candidatos a ocupar vacantes de personal rural, sean estas 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 Título de Graduado Escolar o equivalente para las categorías a), b), c), e), f) y g) y certificado de estudios primarios para las categorías d) y h).
- e) Garantizar la aportación del local para la prestación de los servicios, si la vacante es de Oficina Auxiliar, o del medio de transporte necesario si se 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, 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.

CAPITULO II

DEL SERVICIO DE EXPLOTACION

Artículo 79.- Reorganización de 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 estos lo permita, aunque suponga una reclasificación profesional.

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.

Artículo 80.- Cambio en la clasificación de la Oficina o Enlace

Cuando en virtud de estudios de racionalización realizados como consecuencia de necesidades derivadas de incrementos de tráfico postal, un servicio rural de tipo B se convierta en otro de tipo A o en Oficina Técnica, lo que conlleva la prestación de la jornada de trabajo normal de los funcionarios de la Dirección General de Correos y Telégrafos, el personal afectado pasará a desempeñar su servicio con jornada completa mientras dura su derecho a la reserva del puesto de trabajo, y optará a la funcionarización por aplicación de la legislación vigente y la que se dicte al efecto.

Artículo 81.- 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.

Artículo 82.- Medios de Enlace

Los Agentes de Enlaces Rurales estarán obligados a aportar el medio de enlace necesario para la prestación de su servicio.

Con tal motivo percibirán una indemnización, con el carácter de suplido y a título de entretenimiento, seguro a todo riesgo, consumo y amortización del vehículo, revisable cuando el coste de tales elementos experimente variaciones.

Artículo 83.- Cómputos por recorrido

1. En el cómputo de la jornada de los enlaces rurales se tendrán en cuenta no sólo las horas de trabajo en cada localidad sino también el tiempo invertido en el recorrido a realizar entre localidades.

La Administración hará la valoración de los recorridos con arreglo al estudio de tiempos reales que ella misma efectuará, para lo cual elaborará unos baremos que le servirán de base.

La Administración hará entrega de los citados baremos a la parte social.

Este baremo será de aplicación en nuevas contrataciones de personal y en los casos previstos en el Artículo 79 del vigente Convenio Colectivo. En este último caso se respetaría la jornada total que tenga asignada el trabajador con anterioridad.

2. En caso de terreno accidentado, estos tiempos se incrementarán en un 20%, aplicable sólo a los tramos que tengan tal calificación.

La calificación de terreno accidentado se otorgará a petición del interesado, con la aportación de pruebas fehacientes y previa consideración de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

Artículo 84.- Recorrido máximo

El recorrido máximo al día a realizar por los Enlaces Rurales tipo B será :

Enlaces a pie.....	15 kms.
Enlaces en bicicleta.....	20 "
Enlaces a caballo.....	25 "
Enlaces en ciclomotor	30 "
Enlaces en motocicleta.....	50 "
Enlaces en automóvil.....	200 "

Artículo 85.- Locales y mobiliario

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

A todas las Oficinas Auxiliares tipo B se les dotará de mobiliario, material de oficina y gasto de inmueble.

TÍTULO III - DEL SERVICIO Y DEL PERSONAL LABORAL VARIO (GRUPO II)

CAPÍTULO I DEL PERSONAL

Artículo 86.- Naturaleza

Constituye el Grupo II del Personal Laboral Vario el personal dedicado a actividades propias de oficinas, vigilancia, mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, y aquellas otras distintas de las encomendadas al personal funcionario.

Artículo 87.- Categorías.

Se incluyen dentro de este Grupo las siguientes categorías laborales:

Subgrupo I - Personal titulado
a) Titulado Grado Superior
b) Titulado Grado Medio

Subgrupo II - Personal de Seguridad
c) Jefe de Vigilancia
d) Inspector de Seguridad
e) Vigilante Jurado de Seguridad
f) Guarda de Seguridad

Subgrupo III - Personal administrativo
g) Oficial administrativo de 2.^a
h) Auxiliar administrativo
i) Ordenanza

Subgrupo IV - Personal de Oficios Varios y Talleres
j) Jefe de Taller
k) Jefe de Equipo
l) Especialista de oficio.
m) Oficial de Oficio de 1.^a
n) Oficial de Oficio de 2.^a
o) Almacenero
p) Peón especializado
q) Peón

Subgrupo V - Personal de Limpieza
s) Encargado de Limpieza
t) Vigilante de Limpieza
u) Limpiador

Las funciones asignadas a cada una de las categorías se especifica en el Capítulo II.

Artículo 88.- Régimen retributivo

La estructura salarial aplicable a este personal será la siguiente:

- a) Conceptos retributivos comunes previstos en el art. 56
- b) Jornada partida
- c) Plus de penosidad
- d) Plus de peligrosidad
- e) Plus de toxicidad
- f) Plus de correturnos
- g) Plus de vehículos blindados
- h) Plus de mayor productividad por conducción
- i) Plus de mayor responsabilidad para Jefaturas de servicios médicos tipo A
- j) Plus de mayor responsabilidad para Jefaturas de Servicios Médicos tipo B
- k) Plus de mayor responsabilidad para Jefaturas de Servicios Médicos tipo C.

Al personal que venga percibiendo complemento personal transitorio por cualquier causa le será de aplicación lo previsto en el art. 6 de Absorción y Compensación.

Artículo 89.- Niveles salariales

Se establecen 9 niveles salariales, del 1 al 9 cuyas cuantías se recogen en tabla anexa, y cuya correspondencia con las categorías profesionales será la siguiente:

NIVEL 1

- 1.- Titulado de Grado Superior.

NIVEL 2

- 1.- Titulado de Grado Medio.

NIVEL 3

- 1.- Jefe de Taller.
- 2.- Jefe de Vigilancia.

NIVEL 4

- 1.- Especialista de Oficio
- 2.- Jefe de Equipo
- 3.- Inspector de Seguridad

NIVEL 5

- 1.- Oficial de Oficio de 1.^a
- 2.- Vigilante Jurado de Seguridad

NIVEL 6

- 1.- Oficial Administrativo de 2.^a
- 2.- Oficial de Oficio de 2.^a

NIVEL 7

- 1.- Guarda de Seguridad
- 2.- Auxiliar Administrativo
- 3.- Almacenero
- 4.- Encargado de Limpieza

NIVEL 8

- 1.- Peón Especializado
- 2.- Ordenanza
- 3.- Vigilante de Limpieza

NIVEL 9

- 1.- Peón
- 2.- Limpiador

Artículo 90.- Jornada partida

Todo el personal acogido al presente Convenio que realice su trabajo en régimen de jornada partida percibirá un complemento según tabla salarial anexa.

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

Artículo 91.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad

1. La Secretaría General de Comunicaciones, adoptará las medidas oportunas conducentes a la desaparición de las condiciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad de los distintos centros de trabajo o a su aminoración para llevarlas a niveles admisibles conforme al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, medida que conllevará la desaparición de tales pluses.

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

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

Artículo 92.- Corretornos

Los trabajadores destinados en puestos de trabajo cuya misión sea la de cubrir ausencias o vacantes y que conlleve la obligación de cambiar de centro de trabajo y/o de turno percibirán un complemento salarial de cuantía fija según tablas salariales anexas.

En la plantilla, previo dictamen de la CIVCA se definirán los puestos de trabajo que tienen asignados este plus.

Artículo 93.- Plus vehículo blindado

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

Artículo 94.- Plus mayor productividad por conducción de vehículo

Los trabajadores que, además de su propio cometido, tengan que conducir habitualmente un medio de transporte para desempeñar aquel, percibirán un plus uniforme, cualquiera que sea el medio utilizado, según tabla salarial anexa.

En la plantilla, previo dictamen de la CIVCA, se definirán los puestos de trabajo que tienen asignados este Plus.

Artículo 95.- Mayor responsabilidad por Jefatura de Servicios Médicos tipo A

Retribuye la mayor responsabilidad de los Médicos que ostentan las Jefaturas de Servicios Médicos provinciales clasificadas A y las Jefaturas de Sección de los Servicios Médicos centrales. Se consideran Jefaturas de Servicios Médicos Provinciales "A" las siguientes:

Madrid y Barcelona

Artículo 96.- Mayor responsabilidad por Jefaturas de Servicios Médicos tipo B

Retribuye la mayor responsabilidad de los Médicos que ostentan las Jefaturas de Servicios Médicos Provinciales clasificadas B, Jefe Adjunto de Servicios Médicos Provinciales clasificadas A, Jefaturas de Negociado en Servicios Centrales y Médicos Especialistas. Se consideran Jefaturas de Servicios Médicos Provinciales "B" las siguientes:

Alicante, Asturias, Baleares, Cádiz, La Coruña, Málaga, Murcia, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Artículo 97.- Mayor responsabilidad por Jefaturas de Servicios Médicos tipo C.

Retribuye la mayor responsabilidad de los médicos que ostentan Jefaturas de Servicios Médicos Provinciales clasificadas C. Se consideran Jefaturas de Servicios Médicos Provinciales "C" las correspondientes a las provincias no incluidas en los artículos 95 y 96.

Es incompatible la percepción de más de un plus de responsabilidad.

La cuantía de salarios bases y complementos salariales para este Grupo II se recogen en el Anexo

CAPITULO II

DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL LABORAL VARIO

Artículo 98.- Definición y funciones de cada categoría

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

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

Artículo 99.- Subgrupo I -

Categoría a); Titulado Grado Superior

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

El personal médico realizará las funciones propias de la Medicina de Empresa.

Categoría b); Titulado Grado Medio

Es el trabajador que en posesión del Título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (1er. ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al Subgrupo, realiza funciones propias para las que le habilite su titulación.

El personal Diplomado Universitario de Enfermería o equivalente realizan las funciones propias de la Medicina de Empresa.

Artículo 100- Subgrupo II-. Personal de Seguridad

Categoría c); Jefe de Vigilancia

Es el que bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes y personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

Categoría d); Inspector de Seguridad

Es aquel mando que tiene por misión unificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a vigilantes y conductores y demás personal a su cargo, dando cuenta inmediata al Jefe de Vigilancia o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas urgentes que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus subordinados.

Categoría e); Vigilante Jurado de Seguridad

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

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

1.- Una vez tomado el servicio, su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.

2.- Protección en todo momento a las personas que se encuentren en el interior del recinto o área sometida a protección y vigilancia

3.- Prestar la máxima atención a la entrada y salida de dinero en metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto

4.- Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.

5.- Los Vigilantes Jurados no intervendrán como fuerza de represión en problemas de tipo laboral o político de la Dirección General de Correos y Telégrafos, siempre que la alteración no vaya en detrimento de la integridad de los bienes y de las personas de la Administración.

6.- Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a sus superiores. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose al interesado con copia firmada de la entrega del mismo.

Otra forma será la de anotar las anomalías en el libro de incidencias.

7.- De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los Vigilantes Jurados en el ejercicio de su cargo, tendrá el carácter de Agentes de la autoridad, y su misión será: Ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la Secretaría General de Comunicaciones, proteger a las personas y a la propiedad y evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, colaborando a tal efecto con las fuerzas de seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos, cuando se le encomienda esta misión; y, en general, cualquier otra misión que le corresponda por su condición de agente de la autoridad.

Categoría f) Guarda de Seguridad

Es el trabajador de mayor 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.

Artículo 101.- SUBGRUPO III PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categoría g) Oficial Administrativo de 2º

Es el trabajador que teniendo conocimientos de auxiliar administrativo realiza trabajos de carácter secundario, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, escribe al dictado 300 pulsaciones por minuto en trabajos de mecanografía, escribe al dictado en taquigrafía 30 palabras por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

Categoría h) Auxiliar administrativo

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

Categoría i) Ordenanza

Es el trabajador cuya misión consiste en realizar encargos que le encomienda de uno u otro departamento, recoger y entregar documentos internos y correspondencia, manejar la fotocopidora y otras máquinas elementales existentes en su servicio y realizar trabajos elementales.

Artículo 102. Subgrupo IV Personal de Oficios Varios y Talleres

Categoría j) Jefe de Taller

Es el trabajador que posee conocimientos generales y técnicos experiencia y dotes de mando, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Mantenimiento, tiene uno o más Jefes de Equipo a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

Categoría k) Jefe de Equipo

Es aquel operario que, con conocimientos teórico-prácticos de oficio, dotes de mando y categoría profesional de Oficial de Oficio de Primera, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un grupo reducido de trabajadores que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes.

A la Jefatura de Equipo se accederá mediante concurso restringido entre oficiales de primera.

Categoría l) Especialista de Oficio

Es el trabajador que, teniendo las competencias de oficial de primera, posee además, una destacada especialidad en alguna de las operaciones o funciones de su oficio, que por su complejidad requiere una competencia singular o complementaria. Podrá tener a su cargo algunos oficiales que colaboran con el adiestrándoles simultáneamente en la especialidad.

Categoría m) Oficial de Oficio de 1º

Es el trabajador que, con pleno dominio del oficio y con capacidad de interpretar planos de detalles, realiza los trabajos que requieren un mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Categoría n) Oficial de Oficio de 2º

Es el trabajador que, con conocimiento teórico-práctico del oficio y entendiendo de planos y croquis, realiza los trabajos propios del mismo, con rendimiento y calidad correctos. Tendrá que realizar las mismas labores que los Oficiales de Oficio de Primera en función de sus conocimientos.

Categoría o) Almacenero.

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

En el desempeño de sus funciones manejará los medios mecánicos e informáticos de que pueda estar dotado el almacén, tanto para el movimiento, clasificación y embalaje, etc. del material, como para su control administrativo.

Categoría p) Peón especializado.

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

Categoría q) Peón

Es el trabajador mayor de dieciocho años, que realiza labores de carga y descarga que requieren un esfuerzo físico, así como colaborar en el servicio de limpieza.

Artículo 103. Subgrupo V. Personal de Limpieza

Categoría r) Encargado de Limpieza

Tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un Centro de Trabajo, así como la coordinación, distribución y

control de tareas del personal de limpieza y es responsable del pedido, reparto y control del material de limpieza.

Categoría s) Vigilante de Limpieza

Es el trabajador que a las órdenes del Encargado de Limpieza, además de realizar el trabajo propio del personal de limpieza, controla el trabajo de un grupo pequeño de personal.

Categoría t). Limpiador

Es el trabajador encargado de la limpieza de los locales y dependencias anexas.

DISPOSICION ADICIONAL

Los actuales Guardas Vigilantes se integran en la categoría de Guarda de Seguridad con efectos de 1 de Julio de 1.991.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

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

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

Se considera a extinguir asimismo la actual categoría de Especialista de Oficio .

SEGUNDA

El apartado 3, del Artículo 49, sobre prendas de trabajo para personal temporal, será de aplicación a partir de la adquisición del nuevo modelo de vestuario.

TERCERA

Para el personal laboral del Organismo Autónomo Caja Postal, a la espera de su transformación en S.A., y mientras se dote de su propio Convenio Colectivo continuarán vigentes las disposiciones que específicamente se refieren a Caja Postal contenidas en el Convenio anterior y le serán de aplicación las mejoras económicas que se deriven del presente Convenio.

CUARTA

Sólo en el caso de que no se autorizara a la Secretaría General de Comunicaciones para cubrir con funcionarios de carrera las vacantes de puestos de trabajo que existan o puedan producirse en el Grupo E porque, en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 23/1988, se entienda que tales puestos no corresponden a funcionarios públicos se articularía el procedimiento necesario para atender el servicio con personal laboral de carácter fijo, al que se garantizaría la percepción de las mismas retribuciones globales que a los funcionarios que desempeñan las mismas funciones.

DISPOSICION FINAL

Para todos aquellos supuestos no contemplados en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

En el caso de Personal de Vigilancia armado se tendrá en cuenta también toda normativa legal que para Vigilantes Jurados pueda haber vigente en cada momento.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL DE COMERCIO EXTERNO.

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS EN PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1991 (17/9)

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II					
	Agente titular de Enlace Rural.	Agente titular de Oficina Auxiliar.	Agente de Clasificación y Reparto.	Sustituto de Oficial Postal y Telecomunic.	Sustituto de Auxiliar de Clas. Reparto	Sustituto de Ayudante Postal y Telecom.	Sustituto de Auxiliar Técnico de primera	Sustituto de Auxiliar Técnico de segunda	
SALARIO BASE									
SALARIO BASE JORNADA COMPLETA mensual	88682	88682	84597	88682	88682	84597	88682	88682	
SALARIO BASE JORNADA COMPLETA diario	2956	2956	2820	2956	2956	2820	2956	2956	
SALARIO BASE JORN. 1 HORA/DIA mensual	12613	12613	12032	12613	12613	12032	12613	12613	
SALARIO BASE JORN. 1 HORA/DIA diario	420	420	401	420	420	401	420	420	
ANTIGÜEDAD									
ANTIGÜEDAD TRIENIO JORNADA C. mensual	3026	3026	1520						
ANTIGÜEDAD TRIENIO JORNADA C. diario	68	68	51						
ANTIGÜEDAD TRIENIO 1 HORA/DIA mensual	289	289	216						
ANTIGÜEDAD TRIENIO 1 HORA/DIA diario	10	10	7						
PAGAS EXTRAORDINARIAS									
LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA GRATIFICACION EXTRAORDINARIA EN EL PRIMER SEMESTRE, DE CANTIA IGUAL AL SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD, QUE SE PERCIBIRAN CON LAS RETRIBUCIONES DE JUNIO.									
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO									
R.P. CONDUCCION mensual	6088	6088	6088	6088	6088	6088	6088	0	
JORNADA PARTIDA mensual	1726	1726	1726	1726	1726	1726	1726	0	
DIA FESTIVO	1489	1489	1489	1489	1489	1489	1489	1489	
SABADO NO LABORABLE	853	853	853	853	853	853	853	853	
NOCTURNIDAD -JORNADA- mensual	22171	22171	21149	22171	22171	21149	22171	22171	
NOCTURNIDAD -1 HORA NOCTURNA-	155	155	148	155	155	148	155	155	
COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO									
Precio hora extra salario/hora incrementado con el 75 %									
IMPORTE DE HORA EXTRA SIN ANTIGÜEDAD	1270	1270	1211	1270	1270	1211	1270	1270	
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 1 TRIENIO	1299	1299	1237						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 2 TRIENIO	1328	1328	1256						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 3 TRIENIO	1357	1357	1277						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 4 TRIENIO	1386	1386	1298						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 5 TRIENIO	1415	1415	1320						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 6 TRIENIO	1444	1444	1342						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 7 TRIENIO	1473	1473	1364						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 8 TRIENIO	1502	1502	1385						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 9 TRIENIO	1531	1531	1407						
IMPORTE DE HORA EXTRA COM 10 TRIENIO	1560	1560	1429						

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL DE COMERCIO EXTERNO.

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS EN PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1991 (17/9)

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II					
	Agente titular de Enlace Rural.	Agente titular de Oficina Auxiliar.	Agente de Clasificación y Reparto.	Sustituto de Oficial Postal y Telecomunic.	Sustituto de Auxiliar de Clas. Reparto	Sustituto de Ayudante Postal y Telecom.	Sustituto de Auxiliar Técnico de primera	Sustituto de Auxiliar Técnico de segunda	
PLUS DE RESIDENCIA									
EN LAS ISLAS BALEARES, VALLE DE ARÁN, ISLAS DE GRAN CANARIA Y TENERIFE E ISLAS CANARIAS MENORES, SE MANTENDRA LA CANTIA QUE VIELEN PERCIBIENDO SUS ACTUALES PERCEPTORES EN CUANTO SE MANTENGA LA RESIDENCIA QUE CAUSO SU DEVENGO.									
CEUTA/MELILLA J.C. mensual	27732	27732	27465	27732	27732	27465	27732	27732	
CEUTA/MELILLA 1 HORA/DIA mensual	3944	3944	3898	3944	3944	3898	3944	3944	
CEUTA/MELILLA J.C. 1 TRIENIO mensual	2175	2175	1633						
CEUTA/MELILLA 1 HORA/DIA TRIENIO mens.	309	309	232						

SUPLIDO POR APORTACION DE LOCAL

No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

990 pesetas/mensuales + 33 pesetas/diarias

SUPLIDO POR APORTACION DE EMBARCACION, VEHICULO, BICICLETA O CABALLERIA

No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	Agente titular de Enlace Rural	Agente titular de Oficina Auxiliar	Agente de Clasificación y Reparato	Sustituto de Oficial Postal y Telecomunic.	Sustituto de Auxiliar de Clas. Reparato	Sustituto de Ayudante Postal y Telecom.	Sustituto de Auxiliar Técnico de primera	Sustituto de Auxiliar Técnico de segunda
Por amortización, seguros, e impuestos:								
Embarcación por km. de recorrido	294,50 pts/mes	11,78 pts/día						
Vehículo de 4 ruedas y 250 lts de carga por km. recorrido	294,50 pts/mes	11,78 pts/día						
Motocicleta de 1 CV ó más por km. de recorrido	174,25 pts/mes	6,97 pts/día						
Ciclomotor por km. de recorrido	180,25 pts/mes	7,21 pts/día						
Bicicleta por km. de recorrido	6,50 pts/mes	0,26 pts/día						
Caballería por km. de recorrido	211,10 pts/mes	10,37 pts/día						
Por consumo de combustible, mantenimiento o entretenimiento:								
Embarcación por km. de recorrido	266,50 pts/mes	10,66 pts/día						
Vehículo de 4 ruedas y 250 lts de carga por km. recorrido	266,50 pts/mes	10,66 pts/día						
Motocicleta de 1 CV ó más por km. de recorrido	168,50 pts/mes	6,74 pts/día						
Ciclomotor por km. de recorrido	92,25 pts/mes	3,69 pts/día						
Bicicleta por km. de recorrido	18,50 pts/mes	0,74 pts/día						

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL DE COMUNICACIONES.
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL Y TERRITORIAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS EN PERÍODO DE LICENCIA CUANDO EL DÍA DE FOLGO MUESTRA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1991

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	Agente titular de Enlace Rural	Agente titular de Oficina Auxiliar	Agente de Clasificación y Reparato	Sustituto de Oficial Postal y Telecomunic.	Sustituto de Auxiliar de Clas. Reparato	Sustituto de Ayudante Postal y Telecom.	Sustituto de Auxiliar Técnico de primera	Sustituto de Auxiliar Técnico de segunda
SALARIO BASE								
SALARIO BASE JORNADA COMPLETA mensual	92490	92490	92490	92490	92490	65100	92490	62490
SALARIO BASE JORNADA COMPLETA diario	3083	3083	3083	3083	3083	2170	3083	2083
SALARIO BASE JORN. 1 HORA/DÍA mensual	13154	13154	13154	13154	13154	10819	13154	13154
SALARIO BASE JORN. 1 HORA/DÍA diario	438	438	438	438	438	348	438	438
ANTIGÜEDAD								
ANTIGÜEDAD TRIENIO JORNADA C. mensual	2026	2026	2026					
ANTIGÜEDAD TRIENIO JORNADA C. diario	68	68	68					
ANTIGÜEDAD TRIENIO 1 HORA/DÍA mensual	288	288	288					
ANTIGÜEDAD TRIENIO 1 HORA/DÍA diario	10	10	10					
PAGAS EXTRAORDINARIAS								
LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA EN EL SEGUNDO SEMESTRE, DE CUANTÍA IGUAL AL SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD, QUE SE PERCEBIRÁ CON LAS RETRIBUCIONES DE DICIEMBRE.								
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO Jornada Completa mes								
ENLACE RURAL EN VEHICULO O BICICLETA	25170							
ENLACE RURAL A PIE O EN CABALLERÍA	16140							
OFICINA AUXILIAR		16140						
CLASIFICACION REPARO Y ENLACE			16140					
PUESTO N11 AREA SERVICIO PUBLICO				22680				
PUESTO N11 AREA TRAFICO EXPLOTACION				19740				
PUESTO N11 AREA CONTROL EXPLOTACION				18810				
PUESTO N10 AUXILIAR REPARO EN MOTO					25170			
PUESTO N10 AUXILIAR REPARO A PIE					16140			
PUESTO N10 AREA S.C.T.O. INTERIOR PUB.					15480			
PUESTO N10 TRAFICO INTERIOR					14190			
PUESTO N 9 CONDUCCION CARRETILLA						24630		
PUESTO N 9 AREA SERVICIO EXTERIOR						18810		
PUESTO N 9 AREA SERVICIO INTERIOR						16890		
PUESTO N14 AT 1/A OF. SERVICIOS TECH.							19770	
PUESTO N11 AT 2/A OF. SERV. LINEAS/COM.								14310
PUESTO N11 AT 2/A OF. SERVICIO LINEAS								11610
OTROS COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO								
DÍA FESTIVO	1489	1489	1489	1489	689	1489	1489	1489
SABADO	853	853	853	853	853	853	853	853
NO. TURNIDAD - JORNADA- mensual	23123	23123	23123	23123	23123	20775	23123	23123
NOCTURNIDAD - 1 HORA NOCTURNA	162	162	162	162	162	146	162	162
COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO								
Precio hora extra salario/hora incrementado con el 75 %								
IMPORTE DE HORA EXTRA SIN ANTIGÜEDAD	1324	1324	1324	1324	1324	1196	1324	1324
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 1 TRIENIO	1353	1353	1353					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 2 TRIENIO	1382	1382	1382					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 3 TRIENIO	1411	1411	1411					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 4 TRIENIO	1440	1440	1440					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 5 TRIENIO	1469	1469	1469					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 6 TRIENIO	1498	1498	1498					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 7 TRIENIO	1527	1527	1527					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 8 TRIENIO	1556	1556	1556					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 9 TRIENIO	1585	1585	1585					
IMPORTE DE HORA EXTRA CON 10 TRIENIO	1614	1614	1614					

CONVENIO COLECTIVO PARA EL RÉGIMEN LABORAL DERIVANTE DE LA ORDENANZA GENERAL DE SUAVIZACIONES.
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL FIJAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS EN PERIODO DE VACANCIA (ESOS F.I. Y DE JUBIL) HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1991 (1991)

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	Agente titular de Enlace Rural.	Agente titular de Oficina Auxiliar.	Agente de Clasificación y Reparto.	Sustituto de Oficial Postal y telecomunic.	Sustituto de Auxiliar de Clas. Reparto	Sustituto de Ayudante Postal y telecom.	Sustituto de Auxiliar técnico de primera co	Sustituto de Auxiliar técnico de segunda co

PLUS DE RESIDENCIA

EN LAS ISLAS BALEARES, VALLE DE ARAN, 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 CAUSO SU DEVENGO.

CEUTA/MELILLA J.C.	mensual	27732	27732	27732	27732	27732	27405	27732	27732
CEUTA/MELILLA 1 HORA/DIA	mensual	3944	3944	3944	3944	3944	3850	3944	3944
CEUTA/MELILLA J.C. 1 TRIENIO	mensual	2175	2175	2175					
CEUTA/MELILLA 1 HORA/DIA TRIENIO	mensual	309	309	309					

SUELDO POR APORTACION DE LOCAL

No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

990 pesetas/mensuales = 33 pesetas/diarias

SUELDO POR APORTACION DE EMBARCACION, VEHICULO, BICICLETA O CABALLERIA

No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

Por aportación, seguros, e impuestos:

Embarcación por km. de recorrido	294,50 pts/mes = 11,78 pts/día
Vehículo de 4 ruedas y 250 kgs de carga por km. recorrido.	294,50 pts/mes = 11,78 pts/día
Motocicleta de 1 CV ó más por km. de recorrido	174,25 pts/mes = 6,97 pts/día
Ciclomotor por km. de recorrido	180,25 pts/mes = 7,21 pts/día
Bicicleta por km. de recorrido	6,50 pts/mes = 0,26 pts/día
Caballería por km. de recorrido	311,10 pts/mes = 10,27 pts/día

Por consumo de combustible, mantenimiento o entretenimiento:

Embarcación por km. de recorrido	266,50 pts/mes = 10,66 pts/día
Vehículo de 4 ruedas y 250 kgs de carga por km. recorrido.	266,50 pts/mes = 10,66 pts/día
Motocicleta de 1 CV ó más por km. de recorrido	106,50 pts/mes = 4,26 pts/día
Ciclomotor por km. de recorrido	92,25 pts/mes = 3,69 pts/día
Bicicleta por km. de recorrido	18,50 pts/mes = 0,74 pts/día

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Table with columns 1-8 and rows for concepts like IMPORTE DE HORA EXTRA CON 2 TRIENIO, IMPORTE DE HORA EXTRA CON 3 TRIENIO, etc.

PLUS DE RESIDENCIA

EN LAS ISLAS BALEARES, VALLE DE ARAM, ISLAS DE GRAN CANARIA Y TENERIFE E ISLAS CANTARIAS MENORES, SE MANTIENE LA CANTIA QUE TIENEN PERCIBIENDO SUS ACTUALES PERCEPTORES EN CUANTO SE MANTENGA LA RESIDENCIA QUE CAUSO SU DEVENIR.

CEUTA/MELILLA J.C.

Table with columns 1-8 and rows for concepts like CEUTA/MELILLA J.C. mensual, CEUTA/MELILLA 1 HORA/DIA, etc.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARIA GENERAL DE COMUNICACIONES. TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO II PERSONAL LABORAL VARIO.

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Table with columns 1-8 and rows for concepts like SALARIO BASE, SALARIO BASE JORNADA COMPLETA mensual, SALARIO BASE JORNADA COMPLETA diario, etc.

ANTIGUEDAD

Table with columns 1-8 and rows for concepts like ANTIGUEDAD TRIENIO JORNADA C. mensual, ANTIGUEDAD TRIENIO JORNADA C. diario, etc.

EL COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD SE DEVENGARA A PARTIR DEL DIA 1 DEL MES EN QUE SE CUMPLAN TRES O MULTIPLO DE TRES AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS. LA CANTIDAD QUE A 31 DE DICIEMBRE DE 1985 VIENTEN PERCIBIENDO MENSUALMENTE CADA TRABAJADOR EN CONCEPTO DE ANTIGUEDAD SE MANTIENE FIJA E INALTERABLE EN SU ACTUAL CANTIA COMO COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA GRATIFICACION EXTRAORDINARIA EN EL SEGUNDO SEMESTRE DE CUANTIA IGUAL AL SALARIO BASE Y ANTIGUEDAD, QUE SE PERCIBIRAN CON LAS RETRIBUCIONES DE DICIEMBRE.

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Table with columns 1-8 and rows for concepts like SALARIO BASE, SALARIO BASE JORNADA COMPLETA mensual, SALARIO BASE JORNADA COMPLETA diario, etc.

ANTIGUEDAD

Table with columns 1-8 and rows for concepts like ANTIGUEDAD TRIENIO JORNADA C. mensual, ANTIGUEDAD TRIENIO JORNADA C. diario, etc.

EL COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD SE DEVENGARA A PARTIR DEL DIA 1 DEL MES EN QUE SE CUMPLAN TRES O MULTIPLO DE TRES AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS. LA CANTIDAD QUE A 31 DE DICIEMBRE DE 1985 VIENTEN PERCIBIENDO MENSUALMENTE CADA TRABAJADOR EN CONCEPTO DE ANTIGUEDAD SE MANTIENE FIJA E INALTERABLE EN SU ACTUAL CANTIA COMO COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE.

CONCEPTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Table with columns 1-8 and rows for concepts like R.P. CONDUCCION, JORNADA PARTIDA, TONELIDAD, PENSIÓN, PELLEROSIDAD, etc.

COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

Table with columns 1-8 and rows for concepts like Precio hora extra salario/hora incrementado con el 75 %, IMPORTE DE HORA EXTRA SIN ANTIGUEDAD, IMPORTE DE HORA EXTRA CON 1 TRIENIO, etc.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA SECRETARIA GENERAL DE COMUNICACIONES. TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO II PERSONAL LABORAL VARIO.

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Table with columns 1-8 and rows for concepts like IMPORTE DE HORA EXTRA CON 2 TRIENIO, IMPORTE DE HORA EXTRA CON 3 TRIENIO, etc.

