

educación de personas adultas que favorezcan la participación política durante el curso 1999-2000.

De acuerdo con lo previsto en el apartado segundo de la referida Resolución, la cuantía del crédito destinado a dicha convocatoria se fijó en 53.892.000 pesetas, con cargo a la aplicación presupuestaria 18.11.422K.480 del vigente presupuesto de gastos del Ministerio de Educación y Cultura.

No obstante, finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el número de éstas y la calidad de los proyectos presentados, junto con las actuales disponibilidades presupuestarias, hacen aconsejable aumentar la referida cuantía, para dar mejor respuesta a las demandas sociales planteadas.

En consecuencia, por esta Secretaría de Estado se ha resuelto lo que sigue:

**Apartado único.**—Ampliar la cuantía económica fijada en la convocatoria publicada mediante Resolución de fecha 10 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio), que ascendía a 53.892.000 pesetas, aumentándola hasta la cantidad de 101.292.000 pesetas, que se librarán con cargo al crédito 18.11.422K.480 del vigente presupuesto de gastos del Ministerio de Educación y Cultura.

Esta ampliación no supone alteración del plazo ni del resto de condiciones establecidas en la citada Resolución de fecha 10 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio).

Madrid, 15 de octubre de 1999.—El Secretario de Estado, Jorge Fernández Díez.

Ilma. Sra. Directora general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

**21473** *RESOLUCIÓN de 15 de octubre de 1999, de la Secretaría de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo, por la que se amplía la cuantía económica para la convocatoria de subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades en el marco de la educación de personas adultas para el curso 1999-2000.*

Por Resolución de la Secretaría de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo, de 10 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de julio), se convocaron subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades en el marco de la educación de personas adultas, tanto en la modalidad presencial como a distancia, durante el curso 1999-2000.

De acuerdo con lo previsto en el apartado tercero de la referida Resolución la cuantía del crédito destinado a dicha convocatoria se fijó en 70.400.000 pesetas, con cargo a la aplicación presupuestaria 18.11.422K.480 del vigente presupuesto de gastos del Ministerio de Educación y Cultura.

No obstante, finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el número de éstas y la calidad de los proyectos presentados, junto con las actuales disponibilidades presupuestarias, hacen aconsejable aumentar la referida cuantía, para dar mejor respuesta a las demandas sociales planteadas.

En consecuencia, por esta Secretaría de Estado se ha resuelto lo que sigue:

**Apartado único.**—Ampliar la cuantía económica fijada en la convocatoria publicada mediante Resolución de fecha 10 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de julio), que ascendía a 70.400.000 pesetas, aumentándola hasta la cantidad de 150.000.000 de pesetas, que se librarán con cargo al crédito 18.11.422K.480 del vigente presupuesto de gastos del Ministerio de Educación y Cultura.

Esta ampliación no supone alteración del plazo ni del resto de condiciones establecidas en la citada Resolución de fecha 10 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de julio).

Madrid, 15 de octubre de 1999.—El Secretario de Estado, Jorge Fernández Díez.

Ilma. Sra. Directora general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**21474** *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 1999 de una parte por los designados por los representantes de la citada Entidad Pública en representación de la misma, y de otra, por los Sindicatos CC.OO., Sindicato Libre y CSI/CSIF en representación del colectivo laboral afectado 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 el artículo 21 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, documentos de autorización de la masa salarial para 1999 emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda, de conformidad con las previsiones de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

**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 las Leyes 65/1997 y 49/1998, ambas de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 y 1999, respectivamente, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 27 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELÉGRAFOS

### TÍTULO I

#### Parte general

#### CAPÍTULO I

#### Partes que lo conciertan

#### Artículo 1. *Empresa.*

A efectos de aplicación del presente Convenio se entenderá como Empresa la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

#### Artículo 2. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Los órganos de representación de los trabajadores afectados por este Convenio y sus garantías sindicales y competencias serán las especificadas en el Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y derechos sindicales de los representantes del personal en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1638/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Personal al Servicio del Organismo Autónomo Correos y Telégrafos.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal de la misma central sindical por la que resultó elegido 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.

## CAPÍTULO II

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 3. *Ámbito.*

De acuerdo con las competencias de la Entidad Pública Empresarial, serán criterios informadores, en lo que no se oponga a lo expresamente pactado en el presente Convenio, los recogidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública.

Las normas comprendidas en el presente Convenio Colectivo de ámbito estatal serán de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta sus servicios en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, 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.uno.6 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se regirá por las estipulaciones de su contrato y normativa que le sea de aplicación.

#### Artículo 4. *Duración y efectos económicos.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación, retro trayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1998, con la excepción de aquellos artículos en los que expresamente se establezca otra fecha de efectos.

Serán de aplicación al año 1995 y al período 1996-1997 las tablas salariales pactadas para cada uno de los períodos señalados que recogen los incrementos retributivos establecidos para el personal de la Administración en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y que venían acreditándose en las nóminas de personal como incremento a cuenta.

El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1999. Se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por alguna de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

En el ejercicio de 1999 será de aplicación el incremento retributivo que se establezca para el personal de la Administración en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999. La aplicación de cualesquiera otros efectos económicos que expresamente se establezcan en el articulado para 1999 se efectuará dentro de la masa salarial autorizada para ese ejercicio y con sujeción a los procedimientos y competencias que la Ley establece en esta materia.

#### Artículo 5. *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 y 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.

#### Artículo 6. *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, consulta o información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el articulado del presente Convenio.

## CAPÍTULO III

### Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

#### Artículo 7. *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*

1. La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario entre la Administración y las representaciones sindicales firmantes del Convenio. Tendrá la composición que se acuerde en el Marco de Relaciones Laborales, en el seno de la Mesa Sectorial de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, teniendo en cuenta la representatividad de cada sindicato. Se nombrará Presidente y Secretario, alternativamente, entre la representación sindical y Correos y Telégrafos.

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.

2. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a trabajadores adscritos 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 texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, 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 artículo 154 del texto refundido de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince 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 la CIVCA, debiendo ésta reunirse en los dos días hábiles siguientes a la petición de su convocatoria. De no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a tratar el asunto ante un mediador. 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.

Para los supuestos previstos en los párrafos anteriores, las normas de funcionamiento de la Comisión preverán los sistemas de designación del mencionado mediador.

3. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante para 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.

4. 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. 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.

5. Las competencias de esta Comisión serán :

- a) Vigilar el correcto cumplimiento de todo lo pactado.
- b) Interpretar la totalidad de la cláusulas de este Convenio.
- c) Arbitraje de los problemas de cualquier índole que se puedan derivar de su aplicación.
- d) Interpretar y clarificar, en su caso, las categorías profesionales, tanto conceptual como económicamente, recogidas en este Convenio que vengam aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo, previo informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, cuando se deriven efectos económicos.
- e) Cuantas contribuyan a una mayor eficacia en la aplicación práctica de lo pactado.
- f) Cuantas otras competencias le sean atribuidas en el articulado del presente Convenio.

Consecuentemente con lo especificado en el apartado a) anterior, las competencias sobre información y negociación expresamente atribuidas en el presente Convenio a las distintas Comisiones Técnicas constituidas o que pudieran constituirse en el ámbito de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, serán asumidas por la CIVCA en defecto de funcionamiento, o por extinción, de aquéllas.

## CAPÍTULO IV

**Clasificación del personal**Artículo 8. *Clasificación del personal según su función.*

El personal de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos 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 Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos queda obligada a tener cubiertas todas si las necesidades de su actividad no lo requieren.

Artículo 9. *Catálogo de Puestos de Trabajo.*

1. Se entenderá por Catálogo 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 Entidad. Este Catálogo estará a disposición de la representación de los trabajadores.

Al término de cada semestre natural se facilitará a la representación de los trabajadores relación singularizada actualizada, por categorías y localidades, de todos los puestos de trabajo existentes.

2. La determinación y composición del Catálogo de Puestos de Trabajo corresponde a la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos quien podrá, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, y previo informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, efectuar la correspondiente propuesta de modificación o reclasificación de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento. Todo ello sin perjuicio de las competencias que la normativa vigente atribuye a la representación de los trabajadores.

Serán objeto de información previa a las organizaciones sindicales, las modificaciones efectuadas en los puestos de trabajo que supongan supresión de vacantes y/o la creación de nuevos puestos, así como las modificaciones en los servicios rurales conforme a lo previsto en el artículo 72.

Artículo 10. *Verificación de categorías profesionales.*

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos se compromete a que exista 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.

## CAPÍTULO V

**I. Provisión de vacantes**Artículo 11. *Oferta de empleo.*

De acuerdo con los planes de empleo, la Oferta de Empleo Público de la Administración del Estado recogerá anualmente las plazas de Correos y Telégrafos que deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario, una vez agotados todos los procedimientos de provisión internos contemplados en el presente Convenio.

Artículo 12. *Órganos de Selección de Personal Laboral.*

1. Los Órganos de Selección serán:
  - a) La Comisión Permanente de Selección de Personal Laboral.
  - b) Los Tribunales.
  - c) Las Comisiones de Valoración.

2. Los órganos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el órgano de selección.

3. Igualmente podrán acordar la incorporación de los colaboradores necesarios para el adecuado desarrollo de los procesos selectivos.

4. Los miembros de los órganos de selección no podrán intervenir en los procesos selectivos cuando concurren en ellos las causas de abstención o recusación previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5. Los órganos de selección no podrán estar formados mayoritariamente por personal perteneciente a la misma categoría objeto de selección, y deberán poseer nivel de titulación igual o superior al exigido para el acceso a las plazas convocadas.

6. No podrán formar parte de los órganos de selección aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de ingreso en las Administraciones Públicas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

7. Los representantes sindicales formarán parte de los órganos de selección en los términos expresados en los artículos 13.3 y 15.

Artículo 13. *La Comisión Permanente de Selección de Personal Laboral.*

1. La Comisión Permanente de Selección, de ámbito nacional, se constituirá en la Entidad para atender los procesos selectivos de promoción interna y nuevo ingreso para las categorías comprendidas en los niveles 3 a 9 del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) El desarrollo y ejecución del proceso selectivo cuando éste se realice directamente por la propia Comisión.
- b) La dirección, coordinación y supervisión de los procesos selectivos cuando éstos se realicen de forma descentralizada o separada por áreas geográficas de ámbito menor al de la Comisión. Será competencia de la Comisión, en este caso, la designación de los correspondientes órganos delegados.

2. La Comisión Permanente de Selección de Personal Laboral estará integrada por un número impar de miembros y formarán parte de ella representantes de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos y de las organizaciones sindicales.

3. La representación sindical estará compuesta por un miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio. El número de representantes sindicales no podrá ser igual o superior al de miembros designados en representación de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

4. La constitución de la Comisión y la designación de los miembros que representan a la Administración se efectuará por resolución del Consejero Director General de la Entidad.

Artículo 14. *Tribunales.*

Para el acceso a plazas pertenecientes a los niveles salariales 1 y 2 se nombrará en cada convocatoria un Tribunal que estará constituido por un número impar de miembros y del que formarán parte representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales en las condiciones establecidas en el punto 3 del artículo 13.

Artículo 15. *Comisión de Valoración.*

1. La Comisión de Valoración se constituirá en las respectivas bases de las convocatorias para resolver los concursos restringidos de méritos previstos en el artículo 18.

2. La Comisión de Valoración estará constituida por un Presidente y un número par de Vocales no inferior a cuatro, de los que uno actuará como Secretario. Igualmente, formará parte de la Comisión un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio. El número de representantes sindicales no podrá ser igual o superior al de miembros designados en representación de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

3. Los miembros de la Comisión de Valoración deberán poseer nivel de titulación igual o superior al exigido para el acceso a las plazas convocadas.

4. Por resolución de la autoridad convocante podrán incorporarse a las Comisiones de Valoración especialistas en los casos en que la con-

vocatoria incluya métodos dirigidos a la comprobación de los conocimientos o aptitudes de los candidatos, tales como test psicotécnicos, entrevistas, memorias y otras dirigidas a dicha finalidad.

5. Las entrevistas, así como los métodos dirigidos a la comprobación de conocimientos o aptitudes, cuando se realicen individualmente, se llevarán a cabo por el especialista designado al efecto, quien rendirá informe a la Comisión, que lo valorará. Los miembros de la Comisión de Valoración y los especialistas deberán guardar la debida confidencialidad sobre los aspectos personales o profesionales de los candidatos sobre los que hubieran obtenido información.

6. La Comisión de Valoración establecerá las puntuaciones definitivas de los candidatos y elevará propuesta de resolución al Órgano competente.

#### Artículo 16. *Procedimiento de provisión de vacantes.*

1. Las vacantes existentes y los nuevos puestos que se creen se cubrirán a través de los procedimientos que a continuación se indican, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25 del presente Convenio y el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Concurso de traslados.
- b) Turno de promoción interna o, en su caso, concurso restringido de méritos.
- c) Turno de nuevo ingreso.

2. Corresponde al Consejero Director general del Organismo la aprobación de las bases de las convocatorias de los procesos de provisión de vacantes previstas en este artículo. Las bases de las convocatorias para el acceso a plazas vacantes en turno de nuevo ingreso requerirán informe favorable previo de la Dirección General de la Función Pública.

El Consejero Director general de la Entidad podrá delegar la competencia conforme a la normativa vigente.

#### Artículo 17. *Concurso de traslados.*

1. Corresponde al Consejero Director general de la Entidad la convocatoria, al menos anual, del concurso de traslados y su resolución, pudiendo delegar la competencia conforme a la normativa vigente.

2. La convocatoria y su resolución se publicarán en el «Boletín Oficial de Comunicaciones», y se expondrá en los tablones de anuncios de las oficinas y centros de trabajo a fin de que todo el personal pueda participar en los mismos. Las bases especificarán los requisitos para participar, plazos de presentación de las solicitudes, sistema de adjudicación de puestos, plazos de resolución y de toma de posesión.

3. El concurso de traslados se celebrará entre el personal fijo de la misma categoría y, en su caso, oficio, a nivel nacional.

A efectos de su participación en concurso de traslados se considera como una única categoría a las comprendidas en el grupo I, subgrupo I, del artículo 68 del presente Convenio.

4. Para poder participar en concurso de traslados el trabajador deberá haber permanecido un año como mínimo en el puesto de trabajo que viniera desempeñando y reunir los restantes requisitos exigidos. Si no existiese ningún peticionario para la misma plaza tendrán opción los trabajadores que no reúnan el requisito de haber permanecido un año en el puesto de trabajo.

5. Los traslados no darán derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 18. *Concurso restringido de méritos.*

1. Se cubrirán por concurso restringido de méritos entre el personal de la misma categoría, los puestos de mayor responsabilidad por desempeño de Jefatura correspondientes a los niveles salariales 1 y, en su caso, 2 del Convenio.

2. Las convocatorias contendrán, en todo caso, las siguientes circunstancias:

- a) Definición de los puestos de trabajo que se convocan, con expresión de su denominación, destino, nivel salarial y complemento de puesto, en su caso, así como sus funciones.
- b) Requisitos para su desempeño.
- c) Méritos valorables y baremo conforme al que se puntuarán los méritos.
- d) Puntuaciones mínimas requeridas para ser consideradas las peticiones por la Comisión de Valoración o para la adjudicación de la vacante convocada.

e) Los métodos dirigidos a comprobar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes para el desempeño del puesto de trabajo, incluyendo las entrevistas personales que deberán, en su caso, superar.

f) Composición de la Comisión de Valoración.

g) Plazo de resolución del concurso.

3. La convocatoria se resolverá por la Comisión de Valoración cuya composición y funcionamiento se regulan en el artículo 15.

#### Artículo 19. *Turno de promoción interna.*

Las vacantes no cubiertas en concurso de traslados, se convocarán en turno de promoción interna a nivel nacional, sin perjuicio de los dispuesto en los artículos 25 y 38.

1. Se entiende por promoción interna:

- a) El ascenso de una categoría de nivel inferior a una de nivel superior.
- b) El cambio de categoría dentro del mismo nivel. A este respecto se tendrá en cuenta que se considera como una misma categoría a las comprendidas en el grupo I, subgrupo I, del artículo 68.

A efectos de su participación en turno de promoción interna, el personal comprendido en las categorías del grupo I, subgrupo I, del artículo 68, se considera asimilado al nivel salarial 6.

2. Podrá participar en turno de promoción interna el personal fijo de plantilla con una antigüedad de al menos un año en la categoría que ostente, que reúna los requisitos exigidos y siempre que no se encuentre cumpliendo sanción que le inhabilite para el ascenso.

3. La convocatoria, que se efectuará por el sistema de concurso-oposición, se publicará en el «Boletín Oficial de Comunicaciones», exponiéndose éste en los tablones de anuncios de las oficinas y centros de trabajo para un mejor conocimiento del personal afectado.

4. La titulación requerida para participar en turno de promoción interna, según los distintos niveles, será la siguiente:

Nivel 1. Título de grado superior.

Nivel 2. Título de grado medio.

Nivel 3 y 4. BUP, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Niveles 5, 6 y 7. Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Niveles 8 y 9. Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad.

La titulación exigida para el personal laboral rural es la especificada en el artículo 71 del presente Convenio.

5. Las pruebas serán las adecuadas al conjunto de las funciones a desarrollar, valorándose en fase de concurso los conocimientos específicos, distintos de la titulación requerida, cursos de formación, antigüedad en la Entidad y cualesquiera otros méritos adecuados para comprobar la aptitud de los aspirantes para el desempeño de los puestos que se convoquen. Las bases podrán prever la realización de tests psicotécnicos y/o entrevistas para cualquier categoría que, según las funciones encomendadas, deba dirigir un equipo de trabajo o tener personal a su cargo.

6. En ningún caso se producirán ascensos o cambios de categoría por mero transcurso de tiempo.

#### Artículo 20. *Turno de nuevo ingreso.*

Las vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se cubrirán por personal de nuevo ingreso, a través de la Oferta de Empleo autorizada a la Entidad, mediante oposición, concurso-oposición o concurso, según proceda a tenor de las características de las plazas a cubrir. El sistema normal de selección será el concurso-oposición.

1. Serán requisitos ineludibles los siguientes:

a) Tener nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea en las condiciones establecidas en el Real Decreto 800/1995, de 19 de mayo.

b) Tener cumplidos dieciocho años de edad y no haber alcanzado la edad de la jubilación.

c) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

d) Poseer la titulación específica necesaria o el nivel de titulación necesario para acceso a la categoría de que se trate.

e) No haber sido separado ni despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado para el ejercicio profesional o el desempeño de funciones públicas.

f) Los específicos que para el personal rural se detallan en el artículo 71 del Convenio.

g) Los específicos de la categoría o puesto de trabajo.

2. Las titulaciones requeridas para el acceso a las distintas categorías serán las que por niveles se especifican en los artículos 19.4 y 71 para el personal laboral rural.

3. Los procedimientos de selección serán adecuados al conjunto de las funciones encomendadas a los puestos de trabajo que se convoquen.

Cuando, por tratarse de oposición o concurso-oposición, sea necesaria la realización de pruebas, éstas serán de conocimientos generales y específicos, sin descartar la realización, para cualquier categoría que, según las funciones encomendadas, deba dirigir un equipo de trabajo o tener personal a su cargo, de tests psicotécnicos y/o entrevista personal tendientes a valorar la capacidad y aptitud de los aspirantes para el desempeño de los puestos que se convoquen.

En el concurso, o fase de concurso cuando se trate del sistema de concurso-oposición, se tendrán en cuenta las condiciones personales y profesionales que requieran la naturaleza de los puestos de trabajo, valorándose los méritos de los candidatos según baremo en el que se considerarán las aptitudes, conocimientos y cualificaciones específicas que puedan ser de utilidad en el desempeño de los puestos de trabajo. Asimismo se valorará la experiencia profesional a través de los tiempos de servicios prestados en Correos y Telégrafos cuando éstos sean de las mismas funciones que las de la vacante a cubrir.

4. Las convocatorias se publicarán en el «Boletín Oficial de Comunicaciones» remitiéndose a los Gobiernos Civiles, Dirección General de la Función Pública, Centro de Información Administrativa y Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo.

En el «Boletín Oficial del Estado» se publicará el anuncio de la convocatoria, el lugar donde se encuentran expuestas las listas de admitidos y excluidos y la fecha, lugar y hora de la realización de las pruebas.

5. La convocatoria se efectuará de forma centralizada, sin perjuicio de que, cuando las características o el número de las plazas lo aconsejen, el desarrollo y ejecución de la misma se efectúe de forma descentralizada, o separada por áreas geográficas.

6. Las bases de las convocatorias determinarán el personal de nuevo ingreso que deberá realizar cursos de prácticas, así como la duración y condiciones de los mismos. Los cursos de prácticas serán retribuidos.

7. Personal con minusvalías. 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.

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 los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a las que se hubieran transferido dichas competencias.

#### Artículo 21. Bases de las convocatorias,

1. En el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje se dictaminarán los programas de las pruebas, requisitos que han de reunir los aspirantes, méritos y baremos que deberán tenerse en cuenta en las bases de las convocatorias de cada uno de los sistemas de provisión de puestos regulados en los artículos precedentes.

2. Las bases de las convocatorias determinarán los órganos de selección que efectuarán el proceso selectivo, así como las normas que han de tenerse en cuenta para su constitución conforme a derecho.

#### Artículo 22. Plazos de cese y toma de posesión por concursos de traslado y ascenso.

Los plazos de cese y toma de posesión por concurso de traslados, o, en su caso, de ascenso serán los que se establezcan para el personal funcionario de Correos y Telégrafos.

## II. Otros procedimientos de provisión de puestos

### Artículo 23. Movilidad.

#### 1. Movilidad funcional.

1.1 La movilidad funcional en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

1.2 Si por razones 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 un tiempo no superior a un mes dentro de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. En todo caso, se realizará por el tiempo indispensable.

1.3 Por causas justificadas o de fuerza mayor, la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos. El trabajador tendrá derecho a percibir, con efectos desde el primer día, la diferencia retributiva entre la categoría a la que pertenece y la que efectivamente desempeñe.

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 previstos en el presente Convenio.

A los efectos del artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos establecidos para la provisión de vacantes en turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

1.4 La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### 2. Otra movilidad.

2.1 La movilidad del personal laboral que pueda producirse por necesidades del servicio, siempre que no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa o de centro de trabajo dentro de la misma localidad. De ser varios los trabajadores afectados se negociarán los criterios para efectuar el cambio de adscripción con las organizaciones sindicales; de no alcanzarse acuerdo se atenderá a criterios de voluntariedad o, en su defecto, de menor antigüedad en el centro o unidad de origen. A efectos de aplicación de lo dispuesto en este apartado al personal laboral rural, y dada la naturaleza de las funciones de carácter itinerante que corresponden a los enlaces rurales, se tendrá en cuenta el ámbito que se establezca como área de destino para el personal funcionario.

2.2 Serán objeto de negociación los criterios de adscripción del personal a los nuevos puestos que se creen como consecuencia de cambios de estructura orgánica de los distintos centros o unidades adscritos a la Entidad.

2.3 En los supuestos de movilidad previstos en el presente artículo y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.2 anterior, se comunicará motivadamente la medida por escrito al trabajador, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal o, en su defecto, a las secciones sindicales.

### Artículo 24. Permutas.

Podrán solicitarse permutas entre dos trabajadores fijos 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 Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos la autorización de las permutas que se soliciten, de las que se dará traslado a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

Artículo 25. *Reasignación de efectivos*

## 1. Como consecuencia de un plan de empleo.

1.1 El personal fijo cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un plan de empleo podrá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos.

1.2 La reasignación de efectivos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el plan de empleo. A este respecto, se negociarán con las organizaciones sindicales los criterios a seguir para la reasignación del personal fijo a otro puesto de trabajo.

1.3 La movilidad se restringirá a los ámbitos local y provincial. La movilidad interprovincial sólo se llevará a cabo cuando en el correspondiente plan de empleo haya sido acordada con la representación sindical.

Los trabajadores que, como consecuencia de la reasignación de efectivos, vean modificado su municipio de residencia, tendrá derecho a las indemnizaciones que establezca la Ley, sin perjuicio de otras ayudas que puedan establecerse en el Plan de empleo dentro de los límites legales.

## 2. Supresión de puestos de trabajo individuales.

La supresión de puestos de trabajo individuales que afecten al personal fijo, como consecuencia del ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Administración, motivada por variaciones del tráfico, modificaciones de itinerarios, cambio de estructura del puesto de trabajo, reestructuraciones de plantilla y otras análogas, se efectuará previa negociación en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

3. A efectos de lo dispuesto en este artículo, y sin perjuicio de otras medidas que pudieran acordarse, los trabajadores fijos afectados por la supresión tendrán la siguiente opción:

a) Ocupar con carácter preferente las vacantes existentes de igual, similar o inferior categoría a la suya, previéndose, en su caso, los cursos de formación necesarios para su adaptación al nuevo puesto de trabajo.

De no ser posible lo anterior, el trabajador afectado podrá ser destinado a plazas vacantes de categoría superior hasta en dos niveles a la suya, previa superación de las correspondientes pruebas de aptitud y siempre que reúna los requisitos exigidos.

b) Quedar en situación de excedencia voluntaria, conservando indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual, similar o inferior categoría a la suya.

c) Percibir una indemnización conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, cuando afecte al personal rural existente a la entrada en vigor del presente Convenio, la indemnización será de dos meses de salario por año de servicio, con los prorrateos de las pagas extraordinarias.

4. Cuando por aplicación de las medidas previstas en este artículo, no fuera posible la reasignación del trabajador en otro puesto de trabajo, o no hubiera formulado la opción, le será de aplicación lo dispuesto en los artículos 52, c), y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

Artículo 26. *Contrataciones temporales*

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos podrá formalizar, cuando lo considere necesario, contratos temporales para atender necesidades de carácter eventual por circunstancias de la producción, cobertura de vacantes o sustituciones de personal por ausencias temporales, así como cualquier otra modalidad de contratación de acuerdo con las necesidades de los servicios actuales o futuros.

Los contratos, en su caso, se formalizarán conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen, modifiquen o sean de aplicación y se efectuarán de conformidad con el procedimiento que al efecto se establezca, previa negociación con los sindicatos con representación en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, y de conformidad con los objetivos y en el ámbito definido en materia de contratación temporal en el «Acuerdo Marco sobre Mejora de las Condiciones Profesionales del Personal de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos» suscrito entre representantes de la Entidad y de las organizaciones sindicales el 26 de noviembre de 1998.

## CAPÍTULO VI

## Contratos y régimen de trabajo

Artículo 27. *Contratos de trabajo.*

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

En los contratos temporales la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, 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 por ausencias reglamentarias.

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

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

Las Jefaturas Provinciales entregarán a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, en los términos previstos en el artículo 8.3, a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. 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 deriven de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, 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 28. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o, en su caso, especial o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme.

Artículo 29. *Período de prueba.*

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

Grupo I: Sustituto de Ayudantes Postales y de Telecomunicación: Un mes.

Categorías restantes: Dos meses.

Grupo II: Personal Laboral Vario.

Personal titulado de grado superior: Seis meses.

Personal titulado de grado medio: Tres meses.

Personal cualificado: Un mes.

Personal no cualificado: Quince días.

Durante el período 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 período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir la relación laboral sin que ello conlleve indemnización alguna.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

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

#### Artículo 30. *Ceses por renuncia. Preaviso.*

El trabajador podrá cesar voluntariamente en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos solicitando su baja con el cumplimiento de un plazo de preaviso de quince días.

#### Artículo 31. *Documento de identificación.*

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos expedirá y entregará a todos los trabajadores una tarjeta de identidad.

El gasto que se origine será a cargo de la citada Entidad.

### CAPÍTULO VII

#### Formación

#### Artículo 32. *Formación.*

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

A tal efecto, elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesionales.

Los planes de formación que se elaboren se financiarán con las partidas presupuestarias existentes en los presupuestos de la Entidad y con los fondos que puedan aportarse por la Administración Pública.

#### Comisión de Formación:

1. La Comisión de Formación negociará los planes anuales de formación, los criterios de selección de los cursos de formación, y será el órgano de participación para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas.

2. La Comisión de Formación estará compuesta, paritariamente, por representantes de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos y por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa Sectorial y se regirá en su funcionamiento por los acuerdos que a tal efecto se aprueben.

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos facilitará a los representantes de las organizaciones sindicales cuanta información se genere en relación con los planes de formación y sea necesaria para llevar a cabo la participación prevista en el presente capítulo.

3. Las organizaciones sindicales podrán presentar a la Comisión cuantas iniciativas estimen oportunas para el mejor desarrollo de la formación.

#### Cursos de formación:

1. La formación que imparta Correos y Telégrafos, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: De promoción y de adaptación profesionales.

2. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a Correos y Telégrafos. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

3. Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

#### Acceso a los cursos de formación:

El acceso a los cursos de promoción profesional se realizará mediante participación en el correspondiente concurso, previo anuncio de los mismos en el «Boletín Oficial de Comunicaciones» y en los tablones de anuncios de las Jefaturas Provinciales, Administraciones y Oficinas Técnicas, en

el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos valorables para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

#### Asistencia a cursos de formación:

1. El tiempo de asistencia a los cursos de promoción profesional será, preferentemente, fuera de la jornada laboral y en ningún caso darán lugar a compensación económica.

2. El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá consideración de jornada de trabajo. Sólo excepcionalmente se impartirán fuera de la jornada laboral, en cuyo caso se establecerá una compensación económica por el tiempo de asistencia a los mismos.

3. Si la asistencia a los cursos de formación supusiera desplazamientos fuera del municipio donde radique la residencia oficial de destino, daría lugar a la percepción de los gastos de desplazamiento o de las dietas y gastos de viaje, respectivamente, que correspondan según lo establecido en la normativa vigente en esta materia.

#### Permisos para la formación:

Para facilitar la formación profesional, la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos adoptará las siguientes medidas:

a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

b) Concesión de cuarenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Durante este período se percibirán las retribuciones básicas.

c) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

### CAPÍTULO VIII

#### Jornadas y horarios de trabajo

#### Artículo 33. *Jornada laboral.*

##### 1. Jornada.

1.1 La jornada normal de trabajo será la misma que rija para los funcionarios de Correos y Telégrafos de siete horas diarias y treinta y siete horas y treinta minutos de media semanal.

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 jornada media semanal se hallará de forma que exista la misma proporción con la jornada diaria que figura en el contrato que la existente entre siete horas y treinta y siete horas y treinta minutos.

1.2 Con carácter general el personal del Grupo II tendrá derecho a descansar dos sábados de cada tres.

El resto del personal quedará sometido al mismo régimen de prestación de servicios que el personal funcionario.

Dependiendo del régimen de prestación de servicio en sábados que se asigne al trabajador, la jornada diaria se acomodará de forma que se cumpla y no exceda la jornada media semanal de treinta y siete horas y treinta minutos, o la que corresponda en caso de jornadas incompletas.

1.3 Será de aplicación al personal comprendido en las categorías Conductor de primera y Conductor de segunda, definidas en el artículo 82 del presente Convenio, lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y Reglamento Comunitario número 3820/85 sobre jornadas de trabajo especiales. El cómputo de la jornada máxima de este personal, en media semanal de treinta y siete horas y treinta minutos, se efectuará por períodos de veinticuatro semanas.

Respecto de los tiempos de espera en los que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, se computará por mitad el tiempo de espera en aquellas rutas que realicen su recorrido (ida y vuelta) en un período de veinticuatro horas y/o se utilice un solo tacógrafo. En cualquier caso, el tiempo de espera máximo reconocible en este supuesto será de tres horas.

2. Anualmente se confeccionará un calendario laboral conforme a lo que previamente se hubiera acordado a nivel estatal en el calendario

laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos. El calendario se expondrá en los centros de trabajo, y de él tendrá conocimiento la representación sindical.

En el caso de personal laboral rural el calendario incluirá, además, la distribución de la jornada semanal conforme a lo dispuesto en el punto 1.1 del presente artículo.

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. Para su disfrute se respetarán las necesidades de los servicios.

4. En los casos en 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, de una parte, completando las jornadas del personal existente en los centros afectados y, de otra, redistribuyendo sus plantilla de tal manera que las necesidades queden cubiertas.

5. 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.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1.3, por necesidades de la organización y de la prestación de los servicios, la Entidad Pública podrá establecer, previa negociación a nivel estatal con las organizaciones sindicales, otras jornadas y horarios especiales diferentes a los regulados con carácter general.

## CAPÍTULO IX

### Vacaciones, permisos y licencias

#### Artículo 34. *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, y de conformidad con lo reflejado, en su caso, en el calendario laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

Se fija como período normal de vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Se podrán disfrutar fuera del período normal cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El período de vacaciones se ajustará a la duración del mes natural en que efectivamente se disfrute o, en su caso, en dos quincenas naturales consecutivas.

Previo solicitud, el trabajador podrá tomar sus vacaciones anuales en dos períodos de quince días, que coincidirán con quincenas naturales, así como disfrutarlas fuera del período normal.

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos 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 como fijo 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 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 35. *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 diez días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le 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, o pariente por consanguinidad hasta segundo grado que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el trabajador, y siempre que ambos trabajen, opcionalmente la mujer o el hombre trabajadores podrán disfrutar el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, o bien la posibilidad de acogerse a un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo con los deberes y obligaciones de las situaciones anteriores.

#### Artículo 36. *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, distribuidos a opción del trabajador, siempre que la fecha de aquel quede comprendida entre dichos quince días.

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) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, 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 laborables 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.

e) 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.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta seis días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, o excepcionalmente acumularlos a las vacaciones anuales retribuidas, 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 a otros días durante el resto del año, de acuerdo con las necesidades del servicio.

## CAPÍTULO X

### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 37. *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 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 período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar

por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, 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 dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya 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 Correos y Telégrafos 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) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) La medida cautelar de suspensión provisional de empleo y sueldo adoptada con motivo de la incoación de expediente disciplinario, mientras no se acuerde su levantamiento.

e) La condena por sentencia firme a la pena principal o accesoria de suspensión de empleo o cargo público.

f) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

## CAPÍTULO XI

### Excedencias

#### Artículo 38. *Excedencias.*

##### 1. Excedencia voluntaria por interés particular:

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos. 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.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, siempre que ésta no estuviera incluida en convocatoria de concurso de traslados, promoción o nuevo ingreso. 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 aquélla, sin superar, en ningún caso, el plazo máximo de duración de la excedencia.

Si optase por ocupar vacante de inferior categoría percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

La solicitud de reingreso por parte de trabajadores procedentes de la situación de excedencia voluntaria, condicionada a localidades o puestos de trabajo concretos, no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

Si durante los cinco años que como máximo dura la excedencia no hubiera solicitado el reingreso el trabajador perderá su derecho al mismo.

##### 2. Excedencia para el cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial en adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período 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.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Administración, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo mantendrá derecho a reserva siempre y cuando el puesto de trabajo no resulte afectado por Ofertas de Empleo, reasignación de efectivos o reorganización de los servicios, en cuyo caso la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijo el trabajador no solicita el reingreso al servicio activo será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

##### 3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un nuevo puesto de trabajo en el sector público quedará en el que cesara en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. La declaración de excedencia podrá producirse de oficio o a instancia de parte.

Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma y conservarán indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Entidad en el que se encontrase excedente. Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes; de no hacerlo, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de que el puesto desempeñado dependiera de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos el trabajador tendrá derecho a reingresar en su categoría y centro de origen desde el día siguiente a su cese, computándose el tiempo a todos los efectos.

##### 4. Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y el 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, o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical produciéndose la reincorporación inmediata.

En el caso de no solicitar el reingreso en el plazo establecido se considerará al trabajador en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 39. *Clases de faltas.*

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

#### Artículo 40. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

- La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta cinco días en un mes, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar

no supere al correspondiente a dos días de jornada laboral normal, en cuyo caso la falta se considerará como de carácter grave.

f) El descuido en 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 41. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

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

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, 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, vehículos, 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 Correos y Telégrafos.

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.

p) No prestar servicio con uniforme cuando el trabajador esté obligado a ello y disponga de los medios necesarios para su uso.

q) La negativa a asistir a cursos de formación cuando éstos sean obligatorios.

#### Artículo 42. *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 relacionado con el servicio.

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 período de seis meses, cuando han mediado sanciones por las mismas.

#### Artículo 43. *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.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período 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 período 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 44. *Tramitación y procedimiento.*

La facultad de incoar expediente corresponderá al Consejero Director general de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos y al Subdirector de Gestión de Personal.

La facultad de imponer sanciones por faltas leves corresponde a los Jefes provinciales de Correos y Telégrafos, a los Directores territoriales de Zona, así como a los Subdirectores de la Entidad en sus respectivos ámbitos. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves será competente el Consejero Director general.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Iniciado el mismo, cuando la gravedad de los hechos así lo aconsejen, podrá adoptarse la suspensión provisional de empleo y sueldo por la autoridad competente para ordenar la incoación del expediente. El acuerdo de dicha suspensión provisional habrá de ser notificado al interesado quién podrá alegar lo que tenga por conveniente.

El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves o muy graves constará de tres fases:

A) Incoación:

La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser acordada por el órgano competente, en cuya orden se nombrará un Instructor. Asimismo, cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar lo exija, podrá nombrarse también un Secretario, lo que deberá ser también notificado a los mismos.

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 inculcado un pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

b) El expedientado tendrá un plazo de diez 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 presentarla, y practicadas las pruebas propuestas y admitidas en su caso, se dará vista del expediente al interesado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente y aporte cuanta documentación considere de interés. A estos efectos se facilitará copia completa del expediente al interesado.

Formuladas las alegaciones o transcurrido el plazo previsto para ello, el Instructor elevará las actuaciones al órgano decisor, junto con su propuesta, 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.

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 62/1978, resulte procedente).

D) Plazo de tramitación:

La tramitación de este expediente deberá realizarse en un plazo no superior a seis 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 éstas 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 reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 45. *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 ésta.

Artículo 46. *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 47. *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 48. *Faltas de respeto y consideración al trabajador.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto 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 49. *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 25.

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.

CAPÍTULO XIII

Salud laboral

Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas

de prevención de riesgos establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo, así como en las instrucciones de Correos y Telégrafos. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud.

2. Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en materia de seguridad y salud laboral.

A tal efecto, debe buscarse una adecuada colaboración de la Dirección de Correos y Telégrafos, Comisión Estatal de Salud Laboral, Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención y Trabajadores, para el cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes, así como para la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas, de signo prevencionista, que se juzguen necesarias para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

3. Los principios generales de todas las acciones preventivas que se adopten en Correos y Telégrafos serán los siguientes:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona teniendo en cuenta los principios ergonómicos en lo que se refiere especialmente a: Concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención buscando un conjunto coherente en el que estén integrados: La técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

4. Correos y Telégrafos a través de su estructura organizativa cumplirá el deber general de prevención, conforme a los principios de la acción preventiva anteriormente especificados y en concreto en lo referente a:

- a) Cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en la normativa vigente y en las directrices e instrucciones de Correos y Telégrafos en materia de prevención de riesgos y salud laborales.
- b) Instruir al personal tanto sobre los riesgos inherentes a la actividad laboral que realiza como sobre las medidas y equipos de protección que deben ser empleados.
- c) Informar al Servicio de Prevención de la Organización de todas las situaciones en que se advierta riesgo grave para la salud de los trabajadores, así como de todos los accidentes laborales que se produzcan.
- d) La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de actividades y decisiones de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo como en las condiciones en que éste se preste.

5. Con el objeto de colaborar a la garantía de su salud laboral, el trabajador deberá:

- a) Observar las instrucciones y cumplir las medidas preventivas normativamente establecidas y específicamente implantadas por la Organización, en materia de prevención y salud laboral, que afecten a su puesto de trabajo o a otros de él dependientes.
- b) Recibir la formación que se establezca sobre seguridad y salud laboral.
- c) Colaborar en los planes y programas que se implanten en materia de autoprotección, evacuación y emergencia.
- d) Usar correctamente los equipos y medios de protección individual que se le faciliten, cuidando de su perfecto estado y conservación.
- e) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las deficiencias que puedan ocasionar peligro grave en cualquier centro y/o puesto de trabajo.

Artículo 51. *Comisión Estatal de Salud Laboral.*

La participación de los empleados en materia de seguridad y salud laboral se efectuará a través de la Comisión Estatal de Salud Laboral, constituida en el ámbito de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos. La representación en esta Comisión será conjunta para funcionarios y laborales.

Artículo 52. *Funciones de la Comisión Estatal de Salud Laboral.*

En la Comisión Estatal de Salud Laboral se negociará su composición, funciones y normas de funcionamiento, así como las de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud y las de los Delegados de Prevención.

Artículo 53. *Absentismo de causa médica.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento del problema que para nuestra Organización supone este absentismo y entienden que su reducción está en función de una adecuada medicina del trabajo y de la mejora de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

A estos efectos en la Comisión Estatal de Salud Laboral se negociarán los planes, programas, criterios y acciones tendentes a una medición y tratamiento eficiente y eficaz de este absentismo ya sea por enfermedad común, accidente del trabajo, enfermedad derivada del trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 54. *Vigilancia de la salud.*

La Comisión Estatal de Salud Laboral determinará los tipos, modelos y frecuencia de reconocimientos médicos que deben ser realizados a los trabajadores en función de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, de la incorporación y/o reincorporación al mundo laboral y del absentismo de causa médica.

Artículo 55. *Protección a la maternidad.*

Durante el período de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que pueda ser perjudicial para su salud o la de su futuro hijo, será destinada transitoriamente, a petición propia, acompañada de informe médico, o previo informe de los Servicios Médicos, a otras tareas que resulten adecuadas a su estado.

Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de origen.

En la Comisión Estatal de Salud Laboral se negociarán los requisitos y criterios que deban ser aplicados para cada categoría laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, y en el caso del personal laboral rural, cuando la trabajadora lo precise, podrá autorizarsele un medio de enlace adecuado para la realización del servicio, previa solicitud de la interesada.

Artículo 56. *Personal con capacidad disminuida.*

1. El personal cuya capacidad haya disminuido por razones de edad, accidente, enfermedad, 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 Instituto Nacional de Seguridad Social no proceda su pase a la situación de incapacidad permanente.

2. 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.

3. 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 57. *Ropa de trabajo y equipos de protección individual.*

La Comisión Estatal de Salud Laboral determinará el tipo de ropa de trabajo y equipos de protección individual que deben ser entregados a los trabajadores, así como los tipos de puestos de trabajo que los precisan y la periodicidad de la entrega.

CAPÍTULO XIV

**Acción social**

Artículo 58. *Acción social.*

1. Finalidad: La acción social de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos se orienta al objetivo general de incrementar el grado de bienestar de los trabajadores dentro de su medio socio-laboral.

2. **Ámbito:** En el ámbito de aplicación del Plan de Acción Social estará comprendido todo el personal de la Entidad, tanto funcionarios como laborales, que se encuentren en las situaciones administrativas que se determinen. Asimismo, y siempre en las condiciones que se establezcan, se podrán hacer extensivas determinadas prestaciones a hijos y familiares y personas a cargo del personal antes mencionado.

Artículo 59. *Comisión de Acción Social.*

1. **Composición:** La Comisión de Acción Social estará compuesta por igual número de miembros en representación de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafo y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

2. **Funciones de la Comisión de Acción Social:** Serán funciones de la Comisión de Acción Social la elaboración, ejecución y control del Plan de Acción Social Anual, si bien deberán respetarse, en todo caso, los criterios generales establecidos por la Comisión Paritaria de Acción Social de ámbito general que le servirán de marco de actuación.

3. **Normas de funcionamiento:** Las normas de funcionamiento de la Comisión de Acción Social se acordarán por sus miembros.

Las normas de funcionamiento contendrán el procedimiento de actuación, los criterios de convocatoria, los porcentajes para alcanzar acuerdos, así como la periodicidad de las reuniones.

4. **Comisiones Provinciales de Acción Social:** Se podrán constituir Comisiones Provinciales de Acción Social con la composición, criterios y funciones que se determinen por la Comisión de Acción Social.

Artículo 60. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

1. Todos los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal 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 ésta, salvo cuando la prestación por incapacidad temporal sea superior a sus retribuciones líquidas en activo.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, durante los tres primeros días, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

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

3. La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos asumirá el régimen de pago delegado para las prestaciones económicas por incapacidad temporal.

4. El trabajador deberá presentar en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a su Jefe inmediato el correspondiente parte de baja y sucesivos de confirmación, así como en un plazo de veinticuatro horas el de alta de la situación de incapacidad temporal.

Artículo 61. *Anticipos.*

Todo el personal 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 dieciocho meses.

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

La concesión del anticipo se realizará en el seno de la Comisión de Acción Social 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.

CAPÍTULO XV

**Fomento de empleo**

Artículo 62. *Incompatibilidades.*

La Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos con la colaboración de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, velarán por el cumplimiento y la plena aplicación al personal afectado por el presente Convenio de lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, exigiendo a los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo dentro de su ámbito, como condición previa a la firma del

contrato, la declaración de no desempeñar otro puesto público o actividad privada incompatible con el puesto de trabajo a que accede.

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

#### Artículo 63. *Limitaciones en la realización de horas extraordinarias.*

Será objetivo prioritario de ambas partes, Correos y Telégrafos y representación de los trabajadores, evitar la realización de horas extraordinarias, excepción hecha de 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 realizadas se efectuará preferentemente 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.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada, pero no superen la jornada máxima anual pactada de mil setecientos once horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

#### Artículo 64. *Jubilación.*

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

#### Artículo 65. *Jubilaciones anticipadas.*

El trabajador que teniendo cubierto el período de carencia de cotización a la Seguridad Social reúna los requisitos que se establecen en el número 9 de la disposición transitoria primera de la Orden de 18 de enero de 1967, modificado por Orden de 17 de septiembre de 1976 del Ministerio de Trabajo, podrán jubilarse a partir de los sesenta años de edad, percibiendo un premio de jubilación, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Anticipo a 63 años: 40.000 pesetas.
- Anticipo a 62 años: 60.000 pesetas.
- Anticipo a 61 años: 80.000 pesetas.
- Anticipo a 60 años: 100.000 pesetas.

#### Artículo 66. *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.

## TÍTULO II

### **Del servicio y del personal laboral rural y temporal sustituto de funcionarios (grupo I)**

#### CAPÍTULO I

##### **Clasificación del personal**

#### Artículo 67. *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 laboral temporal que sustituye a funcionarios.

#### Artículo 68. *Categorías laborales.*

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

Subgrupo I. Personal laboral rural:

- a) Agente titular de Oficina Auxiliar.
- b) Agente titular de Enlace Rural.
- c) Agente de Clasificación, Reparto y Enlace.

Subgrupo II. Personal temporal que sustituye a funcionarios:

- d) Sustituto de funcionario de nivel 12.
- e) Sustituto de ACR.
- f) Sustituto de AT1/AT2.
- g) Sustituto de APT.

#### Artículo 69. *Definición y funciones de cada categoría.*

1. Subgrupo I. Personal laboral rural.

Las funciones de las categorías reseñadas son iguales, y serán las mismas que correspondan a los funcionarios de Clasificación y Reparto, en función de los puestos de trabajo que desempeñen.

A este respecto se establece la siguiente equiparación de funciones:

Agente titular de Oficina Auxiliar, al Auxiliar de Clasificación y Reparto a pie, o en su caso, moto.

Enlace Rural a pie y caballo, al Auxiliar de Clasificación y Reparto a pie.

Enlace Rural en bicicleta, ciclomotor, moto y coche, al Auxiliar de Clasificación y Reparto moto.

Agente de Clasificación Reparto y Enlace, al Auxiliar de Clasificación y Reparto a pie, o en su caso, moto.

El personal de las categorías de este subgrupo sólo percibirá las retribuciones que expresamente se reflejan en las tablas salariales anexas.

2. Subgrupo II. Personal temporal que sustituye a funcionarios.

Las funciones asignadas a las categorías reseñadas en el subgrupo II del artículo anterior serán las que correspondan a los mismos puestos de trabajo del personal funcionario de Correos y Telégrafos, con independencia del Cuerpo al que pertenezca el funcionario a quien, en su caso, sustituye o el funcionario que, en su caso, ocupara la vacante contratada, según la siguiente adscripción:

Sustituto de funcionario de nivel 12:

Área de Control de Explotación.

Área de Servicio Público.

Área de Tráfico Explotación.

Sustituto de ACR:

Nivel 11. Reparto moto.

Nivel 11. Reparto a pie.

Nivel 11. Área de Servicio Interior Público.

Nivel 11. Área de Tráfico Interior.

Sustituto de AT1/AT2:

Nivel 14. Oficial de Servicios Técnicos.

Nivel 11. Oficial de Servicio Líneas/Conductor

Nivel 11. Oficial de Servicio Líneas.

Sustituto APT:

Nivel 11. Conducción de Carretilla

Nivel 11. Área de Servicio Exterior

Nivel 11. Área de Servicio Interior

El personal de las categorías de este subgrupo sólo percibirá las retribuciones que expresamente se reflejan en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 70. *Provisión de vacantes.*

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

La convocatoria 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, lugar y hora de las pruebas y plazo para la presentación de solicitudes.

#### Artículo 71. *Requisitos de los aspirantes*

Los aspirantes a ocupar puestos de trabajo de personal rural, ya sean estos de carácter fijo o temporal, y de sustituto de funcionario deberán

reunir los requisitos establecidos en el artículo 20 del presente Convenio y, además, los siguientes requisitos específicos:

a) Estar en posesión del título que para cada categoría se indica: Personal laboral rural, grupo I, subgrupo I: Graduado Escolar o equivalente.

Personal sustituto de funcionario grupo I, subgrupo II:  
Sustituto de funcionario de nivel 12: Graduado Escolar o equivalente.  
Sustituto de ACR: Graduado Escolar o equivalente.  
Sustituto de AT1/AT2: Graduado Escolar o Equivalente.  
Sustituto de APT: Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad.

b) Garantizar la aportación del local para la prestación de los servicios o del medio de transporte necesario (en este caso será necesario también estar en posesión del correspondiente permiso de conducir) según se especifique en la convocatoria.

c) 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 Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos 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.

## CAPÍTULO II

### De la red de servicios y oficinas rurales

#### Artículo 72. *Reorganización de los servicios.*

Cuando se prevea o produzca una vacante de personal rural por jubilación, renuncia del titular, etc., la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos realizará, con la mayor celeridad posible, los estudios de racionalización de los servicios de la zona considerando la posibilidad de agregar el servicio vacante o parte del mismo a otro/s ya existentes en el sector, siempre que la jornada de trabajo de éstos 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.

Cuando de los estudios de racionalización de servicios resulte la supresión del puesto de trabajo o la reducción de su jornada, la propuesta de modificación será sometida con la adecuada antelación a conocimiento de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

#### Artículo 73. *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 tipo A o en Oficina Técnica, lo que conlleva la prestación de la jornada de trabajo normal de los funcionarios de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, el trabajador titular del servicio afectado pasará a desempeñar su servicio con jornada completa mientras dure 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 74. *Racionalización de servicios motorizados.*

Correos y Telégrafos, previa solicitud del titular, transformará en servicios de enlace en automóvil aquéllos 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 permitiría al trabajador realizar el servicio siempre que su grado de incapacidad lo permitiera y que el propio servicio no sufra ninguna merma.

#### Artículo 75. *Medios de enlace.*

El personal laboral rural y sustituto de funcionario que, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 deba aportar el medio de enlace necesario para la prestación del servicio percibirá una indemnización, con el carácter de suplido y a título de entretenimiento, seguro a todo riesgo, consumo y amortización del vehículo, revisable anualmente si los costes de tales elementos experimentan variaciones.

#### Artículo 76. *Cómputos por recorrido.*

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 cuál elaborará unos baremos que le servirán de base. La Administración hará entrega de los citados baremos a la parte social.

La aplicación de los tiempos reales se efectuará en nuevas contrataciones de personal y en los casos previstos en el artículo 72 del vigente Convenio Colectivo. En este último caso se respetaría la jornada total que tenga asignada el trabajador con anterioridad.

#### Artículo 77. *Recorrido máximo.*

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

Enlace a pie: 15 kilómetros.  
Enlaces en bicicleta: 20 kilómetros.  
Enlaces a caballo: 25 kilómetros.  
Enlaces en ciclomotor: 30 kilómetros.  
Enlaces en motocicleta: 35 kilómetros.  
Enlaces en automóvil: 200 kilómetros.

#### Artículo 78. *Locales y mobiliario.*

La Entidad Pública Empresarial 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, y en su caso, Enlaces Rurales, se les dotará de mobiliario y material de oficina.

## TÍTULO III

### Del servicio y del personal laboral vario (grupo II)

#### Artículo 79. *Naturaleza.*

Constituye el grupo II el personal dedicado a actividades propias de oficios, mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, seguridad de bienes y personas y seguridad postal, sanitarias, de conducción y aquellas otras que se establezcan distintas de las encomendadas al personal funcionario.

#### Artículo 80. *Categorías.*

Se incluyen en este grupo los siguientes subgrupos profesionales, así como las categorías laborales que los integran:

Subgrupo I.—Personal Titulado.

- a) Titulado de grado superior.
- b) Titulado de grado medio.

Subgrupo II.—Personal de Seguridad de Bienes y Seguridad Postal.

- c) Supervisor de Seguridad.
- d) Coordinador de Seguridad.
- e) Coordinador de Seguridad a Nivel de Zona.
- f) Controlador de Seguridad a Nivel de Zona.
- g) Controlador de Alarmas.
- h) Controlador de Accesos.
- i) Revisor de Instalaciones.

Subgrupo III.—Personal Administrativo.

- j) Oficial administrativo de segunda.
- k) Auxiliar administrativo.
- l) Ordenanza.

Subgrupo IV.—Personal de Oficios Varios y Talleres.

- m) Jefe de Taller.
- n) Jefe de Equipo.
- ñ) Especialista de Oficio.
- o) Oficial de Oficio de primera.
- p) Conductor de primera.

- q) Oficial de Oficio de segunda.
- r) Conductor de segunda.
- s) Almacenero.
- t) Peón Especializado.
- u) Peón.

Subgrupo V.—Personal de Limpieza.

- v) Encargado de Limpieza.
- w) Vigilante de Limpieza.
- x) Limpiador.

Artículo 81. *Niveles salariales.*

Nivel 1.

- 1. Titulado de grado superior.

Nivel 2.

- 1. Titulado de grado medio.

Nivel 3.

- 1. Jefe de Taller.
- 2. Supervisor de Seguridad.

Nivel 4.

- 1. Especialista de Oficio.
- 2. Jefe de Equipo.
- 3. Coordinador de Seguridad.
- 4. Coordinador de Seguridad a Nivel de Zona.
- 5. Controlador de Seguridad a Nivel de Zona.
- 6. Oficial de Oficio de primera.
- 7. Controlador de Alarmas.
- 8. Conductor de primera.

Nivel 5.

- 1. Conductor de segunda.
- 2. Oficial administrativo de segunda.
- 3. Oficial de Oficio de segunda.

Nivel 6.

- 1. Controlador de Accesos.

Nivel 7.

- 1. Auxiliar administrativo.
- 2. Almacenero.
- 3. Encargado de Limpieza.
- 4. Revisor de Instalaciones.
- 5. Peón especializado.

Nivel 8.

- 1. Ordenanza.
- 2. Vigilante de Limpieza.

Nivel 9.

- 1. Peón.
- 2. Limpiador.

Artículo 82. *Definición y funciones de cada grupo y categoría de personal.*

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.

I. Subgrupo I.—Personal Titulado.

Categoría a) Titulado de 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 a la categoría, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Las funciones del personal Titulado Superior-Médico, según los puestos de trabajo que desempeñe bajo la dependencia orgánica que en cada caso proceda y en su ámbito correspondiente, serán las siguientes:

1. Centro Directivo.

Jefe de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo la organización, desarrollo, ejecución y control, bajo las directrices de los responsables de Salud Laboral de la Entidad, de las actividades de Correos y Telégrafos en materia de Ergonomía, Seguridad, Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Jefe de la Sección de Medicina del Trabajo.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo la organización, desarrollo, ejecución y control, bajo las directrices de los responsables de Salud Laboral de la Entidad, de las actividades de Correos y Telégrafos en materia de Medicina Asistencial, de Urgencia, de Higiene de los Trabajadores y de absentismo médico.

Jefe de la Sección de Medicina Preventiva.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo la organización, desarrollo, ejecución y control, bajo las directrices de los responsables de Salud Laboral de la Entidad, de las actividades de Correos y Telégrafos en materia de Medicina Preventiva en colaboración con el Jefe de la Sección de Medicina del Trabajo.

Médico especialista.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo el desarrollo y ejecución de todas las acciones que determine la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos en relación con su especialidad.

Médico base.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo la realización de las actividades propias de la Medicina de Empresa.

2. Organización Periférica.

Jefe de los Servicios Médicos Provinciales.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo el desarrollo, planificación, coordinación, información, organización, ejecución y control, en su ámbito territorial, de todas las actividades de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, conforme a las directrices emanadas del Centro Directivo.

A estos efectos, las Jefaturas Provinciales de Correos y Telégrafos se dividen en tres grupos:

Jefaturas Provinciales del grupo 1: Madrid y Barcelona.

Jefaturas Provinciales del grupo 2: Alicante, Asturias, Baleares, Cádiz, La Coruña, Málaga, Murcia, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Jefaturas Provinciales del grupo 3: Las correspondientes a las provincias no incluidas en los grupos 1 y 2.

Jefe adjunto de los Servicios Médicos de las Jefaturas Provinciales del grupo 1.—Bajo la dependencia directa de los Jefes de los Servicios Médicos Provinciales y siguiendo las directrices emanadas de éste son funciones y cometidos de este puesto de trabajo participar en su ámbito territorial en la elaboración de los planes provinciales en materia de salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales, así como en su ejecución y control; asimismo presta su apoyo y colaboración al Jefe de los Servicios Médicos Provinciales en el ejercicio de sus funciones y le sustituye en los casos de ausencia reglamentaria.

Médico base.—Son funciones y cometidos de este puesto de trabajo la realización, en su ámbito territorial de las actividades propias de la Medicina de Empresa, dependiendo orgánicamente del Jefe de los Servicios Médicos Provinciales.

Categoría b) Titulado de grado medio.—Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso a la categoría, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Se incluye en esta categoría el Ayudante Técnico Sanitario-Diplomado Universitario de Enfermería, cuyas funciones y cometidos son la realización de las actividades sanitarias y preventivistas propias de los ATS-DUE de Empresa, así como las tareas que en el desarrollo normativo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se les atribuyan.

2. Subgrupo II.—Personal de Seguridad de Bienes y Seguridad Postal.

Categoría c) Supervisor de Seguridad.—Es el trabajador que con conocimiento de la normativa de seguridad, y siguiendo las directrices de los responsables del Área de Seguridad, elabora estudios y presenta propuestas sobre sistemas de seguridad integral y seguridad postal, supervisando su ejecución y funcionamiento. Asimismo, ejercerá la supervisión del funcionamiento de los servicios de vigilancia contratados por la Entidad Pública Empresarial.

Categoría d) Coordinador de Seguridad.—Es el trabajador que, bajo los órdenes de los responsables del Área de Seguridad del Centro Directivo tiene a su cargo la inspección, seguimiento y control de las medidas de seguridad en los procesos productivos y de admisión, curso y entrega de todo tipo de envíos postales y telegráficos, así como la aplicación práctica de las mismas, ejercita la inspección, seguimiento y control del mantenimiento de los sistemas de seguridad de bienes de la Entidad Pública Empresarial en materia de robo, intrusismo y control de accesos o en materia de incendios y evacuación según su especialidad.

Categoría e) Coordinador de Seguridad a Nivel de zona.—Dependiendo orgánicamente de la Jefatura de Zona de Inspección y siguiendo las directrices del Centro Directivo, tendrá a su cargo el control, inspección y seguimiento de los sistemas de seguridad integral en proceso de implantación, planes de evacuación y emergencia, así como de los servicios de vigilancia de las entidades adjudicatarias a nivel de zona. Además, también tendrá la inspección, control y seguimiento de los procesos productivos, y de admisión, curso y entrega de toda clase de correspondencia postal, telegráfica y cualquier otro producto de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

Categoría f) Controlador de Seguridad a Nivel de Zona.—Es el trabajador que, bajo la dependencia del Coordinador de Seguridad de Zona, tendrá a su cargo el control, inspección y seguimiento de las medidas de seguridad en los procesos productivos y de admisión, curso y entrega de todo tipo de envíos postales, telegráficos y cualquier otro producto de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos en todas las Jefaturas Provinciales del ámbito de la Zona de Inspección correspondiente, así como el control, inspección y seguimiento de los sistemas de seguridad en proceso de instalación en el susodicho ámbito geográfico, además del control de los servicios de vigilancia de las entidades adjudicatarias.

Los controladores adscritos a las oficinas de Madrid AP y Barcelona AP, supervisarán las operaciones relativas al correo internacional, tales como la preparación de los despachos, la carga y descarga de las aeronaves, las condiciones de seguridad que ofrecen las empresas transportistas al correo mientras está bajo su responsabilidad, como el carretilleo en pistas y el tiempo de espera en plataforma. Asimismo, serán los encargados de investigar la tramitación de reclamaciones internacionales y de hechos ilícitos relacionados con dicho tipo de correspondencia.

Categoría g) Controlador de Alarmas.—Es el trabajador que, bajo los órdenes directas del Jefe del Centro de Tratamiento de Incidencias o persona que lo ejerza, se encarga de la recepción de las diferentes alarmas que pudieran producirse en los edificios y dependencias de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, por causa de intrusismo, robo, incendio o cualquier otra que pudiera producirse, gestionando su tramitación y resolución de conformidad con las directrices recibidas, utilizando para ello los equipos informáticos o instalaciones al efecto.

Categoría h) Controlador de Accesos.—Es el trabajador que, bajo los órdenes directas del Jefe del Centro de Tratamiento de Incidencias, o persona que lo ejerza, controla en el interior de inmuebles de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos el acceso de personas ajenas al servicio, utilizando los sistemas y medios informáticos instalados al efecto.

Categoría i) Revisor de Instalaciones.—Es el trabajador que, bajo la dependencia del Jefe de Mantenimiento, a nivel de Jefatura Provincial se encarga, en el interior de los edificios que se le asignen, de la revisión e inspección del estado y mantenimiento de las instalaciones, dando cuenta a su Jefe inmediato de las deficiencias o anomalías observadas en el ejercicio de sus funciones.

### 3. Subgrupo III.—Personal administrativo.

Categoría j) Oficial administrativo de segunda.—Es el trabajador que realiza tareas de carácter administrativo que 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 k) 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 l) Ordenanza.—Es el trabajador cuya misión consiste en realizar encargos que le encomienden de uno y otro departamento, recoger y entregar documentos internos y correspondencia, manejar la fotocopidora y otras máquinas elementales existentes en su servicio y realizar trabajos elementales.

### 4. Subgrupo IV.—Personal de Oficios Varios y Talleres.

Categoría m) 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 n) 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 ñ) 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 colaboren con él, adiestrándolos simultáneamente en la especialidad.

Categoría o) Oficial de Oficio de primera.—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 sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Categoría p) Conductor de primera.—Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir de la clase C, y, en su caso, el E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la red zonal, interzonal y/o pesado de Correos y Telégrafos, a tenor de las necesidades del mismo, conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes susceptibles de realizarse en las dependencias postales o en ruta.

Será responsable de la ordenación de la carga en el interior del vehículo, de forma que ésta quede debidamente asegurada y estabilizada, así como de la seguridad de la misma hasta su entrega o puesta a disposición en destino, y deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con arreglo a las instrucciones contenidas en el Manual Operativo del Conductor.

Categoría q) Oficial de Oficio de segunda.—Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos 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 los conocimientos que se definen para esta categoría.

Categoría r) Conductor de segunda.—Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir de la clase B, y en su caso el C, se contrata únicamente para conducir vehículos de la red zonal o interzonal que requieran carné de clase B, conoce la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en las dependencias postales o en ruta.

Será responsable de la ordenación de la carga en el interior del vehículo, de forma que ésta quede debidamente asegurada y estabilizada, así como de la seguridad de la misma hasta su entrega o puesta a disposición en destino, y deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con arreglo a las instrucciones contenidas en el Manual Operativo del Conductor.

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

Categoría u) 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 y ayudar al personal de man-

tenimiento de categorías superiores en las tareas elementales que se le encomienden.

5. Subgrupo V:

Personal de limpieza:

Categoría v) 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 w) Vigilante de Limpieza.—Es el trabajador que a las órdenes del Encargado de Limpieza o responsable de la misma, además de realizar el trabajo propio del personal de limpieza, controla el trabajo de un grupo pequeño de personal.

Categoría x) Limpiador.—Es el trabajador encargado de la limpieza de los locales y dependencias anexas.

## TÍTULO IV

### Régimen retributivo

#### CAPÍTULO I

##### Del régimen retributivo común

###### Artículo 83. *Conceptos retributivos comunes a los Grupos I y II.*

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

1. Salario legal:
  - 1.1 Salario base.
  - 1.2 Complementos salariales de carácter fijo y vencimiento periódico:
    - 1.2.1 Pagas extraordinarias.
    - 1.2.2 Antigüedad.
    - 1.2.3 Complemento de puesto de trabajo.
    - 1.2.4 Plus de residencia.
  - 1.3 Complementos salariales variables:
    - 1.3.1 Plus de nocturnidad.
    - 1.3.2 Plus de festivos.
    - 1.3.3 Horas extraordinarias.
    - 1.3.4 Plus de sábado.
    - 1.3.5 Plus de mayor productividad por elecciones o referendos.
  - 1.4 Plus convenio.
  - 1.5 Otros complementos.
  - 1.6 Complemento personal y transitorio.

2. Complementos no salariales:

- 2.1 Dietas e indemnizaciones.

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

###### Artículo 84. *Salario base.*

Es la retribución mensual asignada a cada trabajador, según su categoría, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

El personal con jornada incompleta o a tiempo parcial percibirá su salario base con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

###### Artículo 85. *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. Cuando se cambie de nivel salarial, se aumente o disminuya la jornada y/o, se ingrese o se cese en el transcurso del semestre natural, se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

El devengo de las pagas extraordinarias corresponde a los períodos comprendidos entre el 1 de enero al 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente.

###### Artículo 86. *Antigüedad.*

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

Este complemento se devengará desde el día primero del mes en que se cumpla cada trienio y en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 del salario base.

Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 venía percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible. A efectos del cómputo de nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

Quando se trate de jornadas incompletas o a tiempo parcial, la antigüedad perfeccionada se percibirá proporcionalmente a la jornada que se realice en el día de su cumplimiento, de acuerdo con la expresión establecida en el artículo 99, sin que la ampliación o disminución posterior de la jornada, suponga alteración de la cuantía de los trienios ya perfeccionados.

Quando, en la fecha de cumplimiento del trienio el trabajador desempeñara de forma provisional una jornada superior o inferior a la que tuviera asignada con carácter definitivo, el reconocimiento del trienio se efectuará con esta última jornada sin perjuicio de efectuar la liquidación que corresponda caso de que la que desempeña con carácter provisional se convierta en definitiva.

Previo solicitud del interesado, se reconocerán los servicios prestados con anterioridad en Correos y Telégrafos, a efectos de trienios, al personal fijo, con independencia de la naturaleza contractual de los mismos. Dicho reconocimiento se realizará en proporción a la jornada de trabajo y categoría en la fecha en que lo hubiera cumplido, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero del presente artículo respecto de la congelación a 31 de diciembre de 1985, y tendrá efectos económicos desde la fecha de reconocimiento.

Los períodos que pudieran reconocerse a efectos de trienios al personal laboral rural, por servicios prestados a partir del 1 de enero de 1986, se abonarán por el importe establecido para este personal en las tablas salariales anexas.

###### Artículo 87. *Complemento de puesto de trabajo.*

Es aquel que retribuye mensualmente las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, conducción o cualquier otra análoga. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 95.

Las categorías profesionales que tienen asignado complemento de puesto de trabajo son las que figuran en la tabla salarial anexa.

En el complemento de puesto de trabajo, establecido para las categorías de Conductor de primera y segunda, está subsumida la especial peligrosidad, dedicación y responsabilidad que implica la conducción de vehículos.

El personal con jornada incompleta o a tiempo parcial percibirá su complemento de puesto de trabajo, con arreglo a la parte proporcional que le corresponda, según la expresión establecida en el artículo 99.

###### Artículo 88. *Plus de residencia.*

1. El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla tendrá derecho al devengo de un plus de residencia mensual en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas. No se devengará en las pagas extraordinarias.

2. Continúa suprimido el devengo de plus de residencia por prestación de servicios en las islas Canarias, Baleares y en el 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 Canarias y Baleares y en el 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 89. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por trabajo nocturno las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, de todos los días que no sean sábados, domingos o festivos, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El trabajador que realice su trabajo en jornada nocturna, de acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, percibirá la cuantía que por cada hora y para cada categoría se refleja en las tablas salariales anexas.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de festivos y del plus de sábados.

Artículo 90. *Plus de festivo.*

Se entiende por festivo, el período de tiempo comprendido entre las cero horas y las veinticuatro horas de domingos y festivos en los términos establecidos legalmente.

Se regulará el trabajo a realizar en domingos y días festivos de forma que ningún trabajador lo preste dos días consecutivos, salvo que el trabajador hubiera sido contratado para prestar servicio expresamente en esos días.

Los trabajadores que realicen su trabajo en domingos y festivos percibirán un plus por cada hora realizada en dichos días, según tablas salariales anexas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en días festivos por su propia naturaleza. Además del mencionado plus, los trabajadores disfrutarán de su descanso reglamentario inexcusable en otro día de la semana posterior al día trabajado.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de sábados o el plus de nocturnidad.

No será de aplicación este plus al personal que trabaje en festivo como consecuencia de contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año inferior al normal establecido en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

Artículo 91. *Plus de sábado.*

Los trabajadores del Grupo I, subgrupo I y del Grupo II que realicen su trabajo en sábados percibirán un plus por cada sábado trabajado, según tablas salariales anexas.

Los trabajadores del Grupo I, subgrupo II, lo percibirán por cada hora realizada en dichos días.

Todo ello a salvo de que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en sábados por su propia naturaleza.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de festivos y de nocturnidad.

No será de aplicación este plus al personal que trabaje en sábado como consecuencia de contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año inferior al normal establecido en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

Artículo 92. *Horas extraordinarias.*

Cuando se realicen horas extraordinarias y a tenor de lo establecido en los artículos 33 y 63, éstas se retribuyan, se hará sobre el valor de la hora ordinaria. En la tabla salarial anexa se recogen los valores de las horas extraordinarias para las diferentes categorías.

Artículo 93. *Plus de mayor productividad por elecciones, referendos u otros.*

Incentivo de producción a percibir, en la cuantía que se establezca por la entidad, por la realización de trabajos que requieran un rendimiento superior al normal con motivo de un incremento de tráfico ocasionado por elecciones y referendos, cuando por el Ministerio competente se habiliten los créditos necesarios a tal fin.

Artículo 94. *Plus convenio.*

1. Se percibirá sólo por el personal laboral fijo acogido al presente Convenio vinculado a la experiencia adquirida a través de la antigüedad, la asistencia al puesto de trabajo, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño del mismo. Queda excluido el personal de la categoría de Titulado superior –Médico– que percibe el plus de mayor responsabilidad de tipo A establecido en el artículo 112 del presente Convenio.

2. Este plus se articulará en seis tramos. La antigüedad mínima para cada tramo será la siguiente:

Tramo	Antigüedad mínima
1.º	Tres años de antigüedad en la categoría.
2.º	Seis años de antigüedad en la categoría.
3.º	Nueve años de antigüedad en la categoría.
4.º	Doce años de antigüedad en la categoría.
5.º	Quince años de antigüedad en la categoría.
6.º	Dieciocho años de antigüedad en la categoría.

A los efectos de acceso a los diferentes tramos, se tendrán en cuenta los servicios prestados en Correos y Telégrafos y reconocidos en la misma categoría, al amparo de lo dispuesto en el artículo 86 del presente Convenio.

A los trabajadores del antiguo Grupo II, subgrupo II –Personal de Seguridad– que como consecuencia del proceso de recolocación pactado el 1 de junio de 1994 cambiaron de categoría al ser suprimidos sus puestos de trabajo por la entrada en vigor de la Ley 23/1994, de 30 de julio, les será reconocida, la antigüedad en su anterior categoría a efectos de aplicación de lo dispuesto en este apartado.

3. Para la percepción de la cuantía correspondiente a cada tramo se requerirá la antigüedad mínima establecida para cada uno de ellos, así como tener acreditadas las condiciones de experiencia, asistencia, responsabilidad y dedicación valorados según los criterios que se establezcan por la Dirección de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos previa negociación con las organizaciones sindicales en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, entre los que se tendrá en cuenta expresamente el índice de absentismo por causa de enfermedad.

El primero y sucesivos tramos comenzarán a percibirse desde el día 1 del mes siguiente a aquel en el que se cumplan las condiciones requeridas y de acuerdo con la jornada que en ese momento tuviera reconocida el trabajador con carácter definitivo. No se tendrán en cuenta a estos efectos las jornadas reconocidas al personal rural a título personal.

4. El personal de nuevo ingreso, en tanto no acredite el cumplimiento de las condiciones exigidas en el apartado 3 anterior, percibirá el 60 por 100 de la cuantía correspondiente al tramo primero a partir del mes en el que complete el primer año en la categoría.

5. El personal con jornada reducida percibirá la cuantía del tramo que le corresponda en proporción a su jornada.

6. Cuando un trabajador acceda a una categoría diferente, bien sea por promoción o por nuevo ingreso, dejará de percibir el tramo que viniera percibiendo y comenzará a percibir el tramo primero. En el supuesto de que el trabajador no estuviera percibiendo ningún tramo, comenzaría a computar un nuevo período de antigüedad para acceder al tramo primero. A estos efectos, se considera como una única categoría a las comprendidas en el Grupo I, subgrupo I, del artículo 68 del presente Convenio.

Si por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior el trabajador sufriera una minoración del total de las retribuciones por los conceptos de salario base, pagas extras y tramos de antigüedad, que viniera percibiendo en la categoría anterior, se incorporará al tramo que le permita, al menos, igualar aquéllas.

7. Los trabajadores a los que les fuera concedida la excedencia voluntaria, en cualquiera de sus modalidades, y que estuvieran percibiendo un tramo determinado de antigüedad, volverán a percibir dicho tramo desde el momento en que obtuvieran el reingreso en el servicio activo. En el caso de no tener ningún tramo reconocido continuaría el cómputo para el primer tramo, teniendo en cuenta el período anterior a la concesión de la excedencia.

8. El importe que corresponde a cada tramo es el que figura en el siguiente cuadro. En el ejercicio de 1998 se percibirá el 40 por 100 del importe de cada tramo. En 1999 se incrementará el importe dentro de la masa salarial que se autorice para dicho ejercicio y con sujeción a los procedimientos y competencias que la Ley establece en esta materia, con el objetivo de completar la cuantía total que figura en el siguiente cuadro:

*Importe de los tramos durante el año 1998*

Tramos	Importe total – 100 por 100	Importe pactado para 1998 – 40 por 100
1.º	2.643	1.057
2.º	4.545	1.818
3.º	6.341	2.536
4.º	8.032	3.213
5.º	10.356	4.142
6.º	13.210	5.284

Artículo 95. *Otros complementos o incentivos.*

La Administración podrá proponer a la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) la aprobación de complementos de puesto o incentivos cuando sea necesario retribuir a trabajadores del presente Convenio por razones técnicas, organizativas o de especial dedicación o rendimiento, y no hubieran sido previstas estas cir-

cunstancias al determinar las retribuciones que corresponden a su categoría laboral.

Los citados complementos no tendrán carácter consolidable y dejarán de percibirse cuando desaparezcan las causas que dieron lugar a su cesación.

La Administración determinará las circunstancias a valorar para aplicar estos complementos. No obstante, con carácter previo a su remisión a la CECIR, oír a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, quién emitirá informe con carácter no vinculante.

#### Artículo 96. *Complemento personal y transitorio.*

1. Los complementos personales y transitorios reconocidos a la entrada en vigor del Acuerdo Marco para el personal laboral en la Administración del Estado, sus organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, de 31 de enero de 1986, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 5.B) de su epígrafe XI, serán absorbidos por cualquier mejora retributiva incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo.

Incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva ulterior, incluso las que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo.

A efectos de la absorción prevista en los párrafos anteriores, el incremento de retribuciones que experimente el personal laboral acogido al presente Convenio sólo se computará en el 50 por 100 de su importe, entendiendo que tienen este carácter el salario base, referido a catorce mensualidades, y el complemento de puesto si lo hubiera. En ningún caso se considerará el complemento de antigüedad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

2. Al personal laboral 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 serán de aplicación los criterios sobre absorción establecidos en el apartado anterior.

3. Los trabajadores del antiguo grupo II, subgrupo II, Personal de Seguridad, afectados por la Ley 23/1994, de 30 de julio, de Seguridad Privada, que como consecuencia del proceso de recolocación pactado el 1 de junio de 1994 tengan acreditado un complemento personal transitorio por la diferencia existente entre el salario base de la categoría que ostentaban con anterioridad y la que les hubiera correspondido, mantendrán su cuantía fija e inalterable, consolidándose como complemento personal no absorbible salvo, cuando por cualquier circunstancia el trabajador hubiera recuperado el nivel que tuviera con anterioridad a su recolocación.

#### Artículo 97. *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
Rurales .....	IV
Personal temporal del grupo I ..	IV
1 .....	II
2 .....	II
3 .....	III
4 .....	III
5 .....	III
6 .....	IV
7 .....	IV
8 .....	IV
9 .....	IV

#### Artículo 98. *Indemnización por daños.*

Las indemnizaciones que excedan o no estén cubiertas por seguro obligatorio exigidas por daños a persona, animales, etc. y originadas por uso

de vehículos y material de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos o al servicio de éste, serán abonadas por la misma, siempre que el crédito presupuestario correspondiente lo permita.

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

#### Artículo 99. *Consideraciones generales*

1. El personal de cualquier categoría, con jornada incompleta o a tiempo parcial, percibirá el salario base, la antigüedad y las retribuciones complementarias señaladas en las tablas anexas como mensuales, con arreglo a la parte proporcional que le corresponda en razón de su jornada de trabajo, de acuerdo con la siguiente expresión:

$$LJI = \frac{JI \times IJC \times 16}{112,5}$$

En donde:

LJI = Importe de la jornada incompleta.

JI = Número de horas diarias a jornada incompleta establecidas en contrato (en sistema decimal).

IJC = Importe mensual de la jornada completa de la categoría de que se trate.

2. Se retribuirá por mensualidad, tanto si se trata de jornadas completas como incompletas, siempre que el inicio y término del contrato, contenga el primero y último día del mes natural objeto de liquidación. En cualquier otro caso, se retribuirá por días, salvo los contratos inferiores a treinta días que tienen su específica forma de liquidación.

3. Cuando por razón de traslado, y/o cambio de categoría, y/o puesto de trabajo, y/o jornada de trabajo, el trabajador tenga derecho a un determinado plazo posesorio, se desplegarán los efectos económicos de la nueva situación, desde la fecha de toma de posesión.

#### Artículo 100. *Pago de salarios.*

El pago de los salarios 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 101. *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

#### Artículo 102. *Retribución de los contratos menores de treinta días y a tiempo parcial.*

Con el fin de incluir la parte proporcional de los períodos de descanso computables como trabajo, todo contrato que a su conclusión resulte ser menor de treinta días, o cualquier otro contrato que por sus características no incluya la parte proporcional de los descansos semanales, se retribuirá de acuerdo con las horas efectivas de trabajo realizadas cada día en el período de liquidación, y el valor de cada hora de trabajo efectivo será calculada mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora efectiva de trabajo} = \frac{\text{Totalidad de las retribuciones anuales}}{1.711}$$

Igualmente será de aplicación esta fórmula para calcular las retribuciones del personal con contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año inferior al normal establecido en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

Se entiende por totalidad de las retribuciones anuales de cada categoría, el salario base y la antigüedad mensual por catorce y las percepciones complementarias mensuales fijas y periódicas por doce (incluido el suplido por aportación de local).

## CAPÍTULO II

**Del régimen retributivo específico del grupo I. Personal laboral rural (subgrupo I) y personal laboral temporal sustituto de funcionario (subgrupo II)**Artículo 103. *Estructura salarial.*

La estructura salarial aplicable a este personal, con las particularidades que para cada subgrupo se señalen, serán las siguientes:

1. Salario legal:
  - 1.1 Conceptos retributivos comunes previstos en el artículo 83.
  - 1.2 Complementos salariales de carácter fijo y vencimiento periódico:
    - 1.2.1 Los establecidos de forma general en el artículo 83.
    - 1.2.2 Antigüedad del personal rural (subgrupo I).
  - 1.3 Complementos salariales variables:
    - 1.3.1 Los establecidos de forma general en el artículo 83.
2. Complementos no salariales:
  - 2.1 Los establecidos de forma general en el artículo 83.
  - 2.2 Suplido por aportación de medio de enlace.
  - 2.3 Suplido por aportación de local.

Artículo 104. *Antigüedad del personal rural (subgrupo I).*

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 su actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible. A efectos del cómputo de nuevos trienios devengados se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

Además de la congelación descrita anteriormente, el complemento de antigüedad del personal rural será congelado en la cuantía personal que venía percibiendo cada titular a 31 de diciembre de 1990, hasta que el valor del trienio de funcionario alcance la cifra de 2.600 pesetas.

El valor del trienio de este personal es el que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 105. *Suplido por aportación de medio de enlace*

Las indemnizaciones, a percibir con el carácter de suplido por aportación de medio de enlace, se compondrá de dos conceptos:

- a) Suplido por seguro y amortización.—Se percibirá, durante el período de vacaciones, disfrute de permisos retribuidos y en situaciones de incapacidad temporal y liberación sindical, en relación al número de kilómetros diarios de recorrido que de ordinario tenga asignado cada enlace.
- 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. Dicho suplido no se percibirá: Durante el período de vacaciones, en situación de incapacidad laboral y en todas aquellas situaciones que no haya una prestación efectiva del servicio.

La cuantía mensual de estos suplidos se calculará, multiplicando el número de kilómetros diarios por veinticinco, excepto cuando se aporte como medio de locomoción el caballo que el multiplicador será treinta. En la tabla salarial anexa se recogen las cuantías correspondientes a percibir por el trabajador.

Artículo 106. *Suplido por aportación de local.*

Los Agentes titulares de Oficinas Auxiliares y los Agentes titulares de enlaces rurales que aporten local para el desenvolvimiento de los servicios a su cargo, siempre que así se lo demande la entidad pública empresarial, percibirán una indemnización, con el carácter de suplido, establecida en las tablas salariales anexas. Este suplido dejará de percibirse cuando por cualquier circunstancia cese su aportación.

## CAPÍTULO III

**Del régimen retributivo específico del grupo II. Personal laboral vario**Artículo 107. *Estructura salarial.*

La estructura salarial aplicable a este personal será la siguiente:

1. Salario legal:
  - 1.1 Conceptos retributivos comunes previstos en el artículo 83.
  - 1.2 Complementos salariales de carácter fijo y vencimiento periódico:
    - 1.2.1 Los establecidos de forma general en el artículo 83.
    - 1.2.2 Mayor productividad por conducción de vehículo.
    - 1.2.3 Plus de jornada partida.
    - 1.2.4 Plus de toxicidad.
    - 1.2.5 Plus de penosidad.
    - 1.2.6 Plus de peligrosidad.
    - 1.2.7 Plus de corretornos.
    - 1.2.8 Mayor responsabilidad por jefatura de servicios médicos tipo A.
    - 1.2.9 Mayor responsabilidad por jefatura de servicios médicos tipo B.
    - 1.2.10 Mayor responsabilidad por jefatura de servicios médicos tipo C.
  - 1.3 Complementos salariales variables:
    - 1.3.1 Los establecidos de forma general en el artículo 83.
2. Complementos no salariales.
  - 2.1 Los establecidos de forma general en el artículo 83.

La cuantía de los salarios base y en su caso de los complementos salariales para este grupo II son los que para cada nivel salarial se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 108. *Mayor productividad por conducción de vehículo.*

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

En la plantilla, previo dictamen de la C.I.V.C.A., se definirán los puestos de trabajo que tienen asignado este plus.

Artículo 109. *Plus de jornada partida.*

El personal laboral vario que realice su trabajo en régimen de jornada partida, percibirá un plus mensual según tabla salarial anexa.

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

Artículo 110. *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

El Ente Público Empresarial Correos y Telégrafos, 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 minoración para llevarlas a niveles admisibles conforme el 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 mensual de cuantía fija según las tablas anexas.

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

Quedan excluidos expresamente de lo regulado en el presente artículo, los trabajadores que ostenten la categoría de Conductor de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y cualquier otra categoría que tenga asignado complemento de puesto de trabajo, por estar estas circunstancias retribuidas por el complemento de puesto de trabajo que tienen establecido.

Artículo 111. *Plus de corretornos.*

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

En la plantilla, previo dictamen de la C.I.V.C.A., se definirán los puestos de trabajo que tienen asignado este plus.

Artículo 112. Mayor responsabilidad y dedicación por desempeño de puestos de Jefatura en los servicios médicos centrales y provinciales.

Se establecen los pluses que a continuación se indican, en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas.

Tipo A:

Retribuye la mayor responsabilidad de los Médicos que ostentan la Jefatura de Servicios Médicos Provinciales del grupo I y las Jefaturas de Sección del Centro Directivo.

Tipo B:

Retribuye la mayor responsabilidad de los Médicos que ostentan la Jefatura de los Servicios Médicos Provinciales del grupo II del Jefe Adjunto de los Servicios Médicos Provinciales del grupo I, de los Jefes de Negociado del Centro Directivo y de los Médicos Especialistas.

Tipo C:

Retribuye la mayor responsabilidad de los Médicos que ostentan la Jefatura de los Servicios Médicos Provinciales del grupo III.

Disposición adicional primera.

1. Las partes firmantes se comprometen a negociar, en el seno de una Mesa Técnica constituida al efecto, un sistema de clasificación profesional que será sometida, previo informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, a su aprobación por la C.I.V.C.A.

Este sistema de clasificación profesional se basará en los siguientes principios:

a) La agrupación en familias o grupos profesionales de los puestos de trabajo y categorías que tengan atribuidas tareas para cuyo desarrollo se precisen requerimientos profesionales de características y niveles similares.

b) Impulsar los mecanismos de promoción profesional, estableciéndose principios de carrera.

2. En el sistema de clasificación profesional se incluirán las modificaciones de estructura o retributivas que se aprueben por la CECIR o por la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje sobre la propuesta.

Disposición adicional segunda.

Al personal laboral que haya sido declarado fijo por resolución judicial firme le será de plena aplicación el presente Convenio en todas las materias, con las siguientes particularidades:

1. Podrán participar en los procesos de promoción y concursos establecidos en los artículos 17 y 19 del presente Convenio. A efectos de su participación en los procesos de promoción se considerarán equiparados al nivel salarial 6.

2. A efectos de período de prueba, categorías, jornada, salarios y régimen de prestación de servicios les será de aplicación lo dispuesto para el personal sustituto de funcionarios.

3. Dicho personal podrá optar a los procesos de funcionarización por aplicación de la legislación vigente y la que se dicte al efecto.

Disposición transitoria primera.

A la categoría de Revisor de Instalaciones prevista en el artículo 82, subgrupo II, categoría i) del presente Convenio, se considerará a extinguir al desaparecer el derecho al puesto de trabajo de los trabajadores que accedieron a la misma por aplicación del acuerdo 1 de junio de 1994 sobre proceso de recolocación del personal afectado por la Ley 23/92, de 30 de julio, de Seguridad Privada.

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del presente Convenio el personal de las categorías de «Coordinador de Seguridad de Bienes» y «Coordinador de Seguridad Postal» se integran en la categoría de «Coordinador de Seguridad».

Disposición transitoria tercera.

A la entrada en vigor del presente Convenio el personal de las categorías de «Controlador de Seguridad de Bienes» y «Controlador de Seguridad Postal» se integran en la categoría de «Controlador de Seguridad a Nivel de Zona».

Disposición transitoria cuarta.

Hasta tanto se lleve a efecto lo dispuesto en el artículo 57, continuará en vigor lo dispuesto en el artículo 49 del I Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Organismo Autónomo Correos y Telégrafos.

Disposición transitoria quinta.

De conformidad con lo previsto en el capítulo V, apartado 1 del Acuerdo Marco suscrito entre representantes de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos y las Organizaciones Sindicales, se constituirá un grupo de trabajo que analizará las alternativas de solución aplicables a los temas relacionados con equipamientos, locales, vehículos y medios de la Red Rural y con las actualizaciones económicas que procedan, el cual presentará sus conclusiones en la materia.

Disposición transitoria sexta.

Lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 89 tendrá efectividad a partir del día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición transitoria séptima.

El plus de sábado establecido en el artículo 91 del presente Convenio se aplicará al personal del grupo II a partir del 1 de enero de 1999.

Disposición final.

Para todos aquellos supuestos no contemplados en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELEGRAFOS  
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIO.  
 PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.995.

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TIT. ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. OFIC.AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE CLASIF.REPARTO Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO OFICIAL P.Y.T.	SUSTITUTO AUX.CLASIF.REPARTO	SUSTITUTO AYUDANTE P.Y.T.	SUSTITUTO AUX.TEC.1*	SUSTITUTO AUX.TEC.2*
<b>SALARIO BASE</b>								
Salario Base Jornada Completa (mes)	103.103	103.103	103.103	103.103	103.103	92.635	103.103	103.103
Salario Base Jornada Completa (día)	3.437	3.437	3.437	3.437	3.437	3.088	3.437	3.437
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	14.664	14.664	14.664	14.664	14.664	13.175	14.664	14.664
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	489	489	489	489	489	439	489	489
<b>ANTIGUEDAD</b>								
Antigüedad Trienio Jornada C. (mes)	2.260	2.260	2.260	2.260	2.260	1.695	2.260	2.260
Antigüedad Trienio Jornada C. (día)	75	75	75	75	75	57	75	75
Antigüedad Trienio 1 hora/día (mes)	321	321	321	321	321	241	321	321
Antigüedad Trienio 1 hora/día (día)	11	11	11	11	11	8	11	11
<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b>								
Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirá con las retribuciones del mes de junio las del mes de diciembre.								
<b>COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO (MENSUAL A JORNADA COMPLETA)</b>								
En vehículo o bicicleta	32.983							
A pié o caballería	22.917							
En Oficina Auxiliar		22.917						
Clasificación Reparto y Enlace			22.917					
PTO.N-12 Area Servicio Público				30.203				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				28.063				
PTO.N-12 Area Control Explotación				25.889				
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					32.983			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Pié					22.917			
PTO.N-11 Area Servicio Interior Público					22.181			
PTO.N-11 Area Tráfico Interior					20.743			
PTO.N-11 Conducción Carretilla						33.876		
PTO.N-11 Area Servicio Exterior						27.387		
PTO.N-11 Area Servicio Interior						25.248		
PTO.N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							23.974	
PTO.N-11 AT 2/A Of.Serv. Líneas/Conductor.								20.873
PTO.N-10 AT 2/A Of.Serv. Líneas								17.863
<b>OTROS COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO</b>								
Día festivo, cada hora	326	326	326	326	326	326	326	326
Sábado, cada hora,	0	0	0	326	326	326	326	326
Sábado (día)	951	951	951	0	0	0	0	0
Nocturnidad - Jornada (mes)	25.776	25.776	25.776	25.776	25.776	23.159	25.776	25.776
Nocturnidad, cada hora nocturna	211	211	211	211	211	211	211	211
<b>COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO</b>								
<b>Horas extraordinarias:</b>								
Importe de hora extra sin antigüedad	1.476	1.476	1.476	1.476	1.476	1.326	1.476	1.476
Importe de hora extra con 1 trienio	1.509	1.509	1.509					
Importe de hora extra con 2 trienio	1.541	1.541	1.541					
Importe de hora extra con 3 trienio	1.573	1.573	1.573					
Importe de hora extra con 4 trienio	1.606	1.606	1.606					
Importe de hora extra con 5 trienio	1.638	1.638	1.638					
Importe de hora extra con 6 trienio	1.671	1.671	1.671					
Importe de hora extra con 7 trienio	1.703	1.703	1.703					
Importe de hora extra con 8 trienio	1.735	1.735	1.735					
Importe de hora extra con 9 trienio	1.768	1.768	1.768					
Importe de hora extra con 10 trienio	1.800	1.800	1.800					
<b>Hora extraordinaria de Complemento puesto de trabajo:</b>								
En vehículo o bicicleta	405							
A pié o caballería	281							
En Oficina Auxiliar		281						
Clasificación Reparto y Enlace			281					
PTO.N-12 Area Servicio Público				371				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				344				
PTO.N-12 Area Control Explotación				318				
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					405			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Pié					281			
PTO.N-11 Area Servicio Interior Público					272			
PTO.N-11 Area Tráfico Interior					255			
PTO.N-11 Conducción Carretilla						416		
PTO.N-11 Area Servicio Exterior						336		
PTO.N-11 Area Servicio Interior						310		
PTO.N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							294	
PTO.N-11 AT 2/A Of.Serv. Líneas/Conductor.								256
PTO.N-10 AT 2/A Of.Serv. Líneas								219
<b>PLUS DE RESIDENCIA</b>								
En las islas Baleares, Valle de Arán, islas de Gran Canaria y Tenerife e islas Canarias Menores, se mantendrá la cuantía que vienen percibiendo sus actuales perceptores en cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.								

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TIT. ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. OFIC.AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE CLASIF.REPARTO Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO OFICIAL P.Y T.	SUSTITUTO AUX.CLASIF.REPARTO	SUSTITUTO AYUDANTE P.Y T.	SUSTITUTO AUX.TEC.1*	SUSTITUTO AUX.TEC.2*
Ceuta/Melilla J.C. (mes)	30.914	30.914	30.914	30.914	30.914	30.549	30.914	30.914
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	4.397	4.397	4.397	4.397	4.397	4.345	4.397	4.397
Ceuta/Melilla J.C. 1 trienio (mes)	2.260	2.260	2.260					
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	321	321	321					

## SUPLIDO POR APORTACION DE LOCAL

(TODAS LAS CATEGORIAS)

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

pesetas/mensuales	pts./día
1.103	37

## INDEMNIZACION POR APORTACION DE MEDIO DE ENLACE (todas las categorías)

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

## -POR AMORTIZACION, SEGUROS E IMPUESTOS: DIARIO Y MENSUAL.

	DIA	MES
Embarcación por km. de recorrido	12,82	320,50
Vehic.4 ruedas,250 kgs.carga por km.	12,82	320,50
Moto de 1 cv. o más por km.recorrido	6,11	152,75
Ciclomotor por km. recorrido	6,23	155,75
Bicicleta por km. recorrido	0,37	9,25
Caballería por km. recorrido	1,95	58,50

## -POR CONSUMO DE COMBUSTIBLE, MANUTENCION, MANTENIMIENTO O ENTRETENIMIENTO: DIARIO Y MENSUAL.

	DIA	MES
Embarcación por km. de recorrido	11,10	277,50
Vehic.4 ruedas,250 kgs.carga por km.	11,10	277,50
Moto de 1 cv. o más por km.recorrido	6,29	157,25
Ciclomotor por km. recorrido	5,46	136,50
Bicicleta por km. recorrido	0,83	20,75
Caballería por km. recorrido	9,09	272,70

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELEGRAFOS  
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO II PERSONAL LABORAL VARIO  
 PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.995

## NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>SALARIO BASE</b>									
Salario Base Jornada Completa (mes)	224.386	179.841	147.454	137.025	130.388	119.316	112.300	107.203	96.449
Salario Base Jornada Completa (día)	7.480	5.995	4.915	4.568	4.346	3.977	3.743	3.573	3.215
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	31.913	25.577	20.971	19.488	18.544	16.969	15.972	15.247	13.717
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	1.064	853	699	650	618	566	532	508	457
Salario Base 1 hora/día 4 D/S mensual	0	0	0	0	0	0	0	0	10.288
Salario Base 1 hora/día 3 D/S mensual	0	0	0	0	0	0	0	0	7.716
<b>ANTIGUEDAD</b>									
Antigüedad Trienio Jornada C. (mes)	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108	3.108
Antigüedad Trienio Jornada C. (día)	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Antigüedad Trienio 1 hora/día (mes)	442	442	442	442	442	442	442	442	442
Antigüedad Trienio 1 hora/día (día)	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Antigüedad Trienio 1 hora/día 4 D/S m.	0	0	0	0	0	0	0	0	332
Antigüedad Trienio 1 hora/día 3 D/S m.	0	0	0	0	0	0	0	0	249

El complemento de Antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos la cantidad que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía como complemento personal no absorbible.

## PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirá con las retribuciones del mes de junio las del mes de diciembre.

## COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

M.P. conducción (mes)	6.786	6.786	6.786	6.786	6.786	6.786	6.786	6.786	6.786
Jornada partida (mes)	1.924	1.924	1.924	1.924	1.924	1.924	1.924	1.924	1.924
Toxicidad (mes)	31.512	26.004	21.324	18.216	16.643	16.337	16.033	15.542	15.101
Penosidad (mes)	31.512	26.004	21.324	18.216	16.643	16.337	16.033	15.542	15.101
Peligrosidad (mes)	31.512	26.004	21.324	18.216	16.643	16.337	16.033	15.542	15.101
Toxicidad/penosidad (mes)	47.266	39.003	31.983	27.324	24.968	24.510	24.052	23.310	22.649
Toxicidad/peligrosidad (mes)	47.266	39.003	31.983	27.324	24.968	24.510	24.052	23.310	22.649
Penosidad/peligrosidad (mes)	47.266	39.003	31.983	27.324	24.968	24.510	24.052	23.310	22.649

## NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Corretornos (mes)	15.002	12.382	10.360	8.854	8.674	8.299	7.926	7.633	7.189
C. mayor responsable médico J.P.A(mes)	25.952								
C. mayor responsable médico J.P.B(mes)	15.650								
C. mayor responsable médico J.P.C(mes)	7.826								
Día festivo, cada hora	326	326	326	326	326	326	326	326	326
Nocturnidad/jornada (mes)	56.097	44.960	36.864	34.256	32.597	29.829	28.075	26.801	24.112
Nocturnidad 1 hora nocturna (hora)	393	315	259	240	229	209	197	188	169
Supervisores de seguridad			21.325						
Coordinadores de Seg. Postal y bienes				21.315					
Coordinadores de Seg. Zona				19.776					
Controladores de Seg. Zona				16.642					
Conductor de 1ª					16.642				
Conductor de 2ª						16.337			

## COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

## Horas extraordinarias:

Importe de hora extra sin antigüedad	3.213	2.575	2.111	1.962	1.867	1.708	1.608	1.535	1.381
Importe de hora extra con 1 trienio	3.258	2.620	2.156	2.007	1.912	1.753	1.653	1.580	1.426
Importe de hora extra con 2 trienio	3.302	2.664	2.200	2.051	1.956	1.798	1.697	1.624	1.470
Importe de hora extra con 3 trienio	3.347	2.709	2.245	2.096	2.001	1.842	1.742	1.669	1.515
Importe de hora extra con 4 trienio	3.391	2.753	2.289	2.140	2.045	1.887	1.786	1.713	1.559
Importe de hora extra con 5 trienio	3.436	2.798	2.334	2.185	2.090	1.931	1.831	1.758	1.604
Importe de hora extra con 6 trienio	3.480	2.842	2.378	2.229	2.134	1.976	1.875	1.802	1.648
Importe de hora extra con 7 trienio	3.525	2.887	2.423	2.274	2.179	2.020	1.920	1.847	1.693
Importe de hora extra con 8 trienio	3.569	2.931	2.467	2.318	2.223	2.065	1.964	1.891	1.737
Importe de hora extra con 9 trienio	3.614	2.976	2.512	2.363	2.268	2.109	2.009	1.936	1.782
Importe de hora extra con 10 trienio	3.658	3.020	2.556	2.407	2.312	2.154	2.053	1.980	1.826

## PLUS DE RESIDENCIA

En las islas Baleares, Valle de Arán, islas de Gran Canaria y Tenerife e islas Canarias Menores, se mantendrá la cuantía que vienen percibiendo sus actuales perceptores en cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Ceuta/Melilla J.C. (mes)	55.682	44.546	36.450	33.841	35.079	35.079	30.914	30.549	23.786
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	7.919	6.335	5.184	4.813	4.989	4.989	4.397	-4.345	3.383
Ceuta/Melilla 1 hora/día 4 D/S (mes)	0	0	0	0	0	0	0	0	2.537
Ceuta/Melilla 1 hora/día 3 D/S (mes)	0	0	0	0	0	0	0	0	1.903
Ceuta/Melilla J.C. 1 trienio (mes)	0	0	0	0	2.712	2.712	2.425	1.821	2.861
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	0	0	0	0	386	386	345	259	407
Ceuta/Melilla 1 hora/día 4 D/S 1 tr.m.	0	0	0	0	0	0	0	0	305
Ceuta/Melilla 1 hora/día 3 D/S 1 tr.m.	0	0	0	0	0	0	0	0	229

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELEGRAFOS  
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIO,  
 PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 1996, HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.997

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TIT. ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. OFIC.AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE CLASIF.REPARTO Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO OFICIAL P.Y T.	SUSTITUTO AUX.CLASIF.REPARTO	SUSTITUTO AYUDANTE P.Y T.	SUSTITUTO AUX.TEC.1ª	SUSTITUTO AUX.TEC.2ª
<b>SALARIO BASE</b>								
Salario Base Jornada Completa (mes)	106.712	106.712	106.712	106.712	106.712	95.879	106.712	106.712
Salario Base Jornada Completa (día)	3.557	3.557	3.557	3.557	3.557	3.196	3.557	3.557
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	15.177	15.177	15.177	15.177	15.177	13.636	15.177	15.177
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	506	506	506	506	506	455	506	506
<b>ANTIGÜEDAD</b>								
Antigüedad Trienio Jornada C. (mes)	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	1.755	2.340	2.340
Antigüedad Trienio Jornada C. (día)	78	78	78	78	78	69	78	78
Antigüedad Trienio 1 hora/día (mes)	333	333	333	333	333	250	333	333
Antigüedad Trienio 1 hora/día (día)	11	11	11	11	11	8	11	11

## PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirá con las retribuciones del mes de junio las del mes de diciembre.

## COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO (MENSUAL A JORNADA COMPLETA)

En vehículo o bicicleta	34.137							
A pié o caballería	23.719							
En Oficina Auxiliar		23.719						
Clasificación Reparto y Enlace			23.719					
PTO.N-12 Area Servicio Público				31.260				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				29.045				
PTO.N-12 Area Control Explotación				26.795				

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TIT. ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. OFIC. AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE CLASIF. REPARTO Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO OFICIAL P. Y T.	SUSTITUTO AUX. CLASIF. REPARTO	SUSTITUTO AYUDANTE P. Y T.	SUSTITUTO AUX. TEC. 1ª	SUSTITUTO AUX. TEC. 2ª
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					34.137			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Piá					23.719			
PTO. N-11 Area Servicio Interior Público					22.957			
PTO. N-11 Area Tráfico Interior					21.469			
PTO. N-11 Conducción Carretilla						35.062		
PTO. N-11 Area Servicio Exterior						28.346		
PTO. N-11 Area Servicio Interior						26.132		
PTO. N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							24.813	
PTO. N-11 AT 2/A Of. Serv. Líneas/Conductor.								21.604
PTO. N-10 AT 2/A Of. Serv. Líneas								18.488
<b>OTROS COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO</b>								
Día festivo, cada hora	337	337	337	337	337	337	337	337
Sábado, cada hora	0	0	0	337	337	337	337	337
Sábado (día)	984	984	984	0	0	0	0	0
Nocturnidad: Jornada (mes)	26.678	26.678	26.678	26.678	26.678	23.970	26.678	26.678
Nocturnidad, cada hora nocturna	218	218	218	218	218	218	218	218
<b>COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO</b>								
Hora extraordinaria de salario:								
Importe de hora extra sin antigüedad	1.528	1.528	1.528	1.528	1.528	1.373	1.528	1.528
Importe de hora extra con 1 trienio	1.562	1.562	1.562					
Importe de hora extra con 2 trienio	1.595	1.595	1.595					
Importe de hora extra con 3 trienio	1.629	1.629	1.629					
Importe de hora extra con 4 trienio	1.662	1.662	1.662					
Importe de hora extra con 5 trienio	1.696	1.696	1.696					
Importe de hora extra con 6 trienio	1.729	1.729	1.729					
Importe de hora extra con 7 trienio	1.763	1.763	1.763					
Importe de hora extra con 8 trienio	1.796	1.796	1.796					
Importe de hora extra con 9 trienio	1.830	1.830	1.830					
Importe de hora extra con 10 trienio	1.863	1.863	1.863					
Hora extraordinaria de Complemento puesto de trabajo:								
En vehículo o bicicleta	419							
A plé o caballería	291							
En Oficina Auxiliar		291						
Clasificación Reparto y Enlace			291					
PTO. N-12 Area Servicio Público				384				
PTO. N-12 Area Tráfico Explotación				356				
PTO. N-12 Area Control Explotación				329				
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					419			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Piá					291			
PTO. N-11 Area Servicio Interior Público					282			
PTO. N-11 Area Tráfico Interior					264			
PTO. N-11 Conducción Carretilla						430		
PTO. N-11 Area Servicio Exterior						348		
PTO. N-11 Area Servicio Interior						321		
PTO. N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							305	
PTO. N-11 AT 2/A Of. Serv. Líneas/Conductor.								255
PTO. N-10 AT 2/A Of. Serv. Líneas								227
<b>PLUS DE RESIDENCIA</b>								
En las Islas Baleares, Valle de Arán, Islas de Gran Canaria y Tenerife e Islas Canarias Menores, se mantendrá la cuantía que vienen percibiendo sus actuales perceptores en cuanto se manlega la residencia que causó su devengo.								
Ceuta/Melilla J.C. (mes)	31.996	31.996	31.996	31.996	31.998	31.618	31.996	31.996
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	4.551	4.551	4.551	4.551	4.551	4.497	4.551	4.551
Ceuta/Melilla J.C. 1 trienio (mes)	2.340	2.340	2.340	2.340				
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	333	333	333	333				
<b>SUPLIDO POR APORTACION DE LOCAL</b>								
(TODAS LAS CATEGORIAS)								
No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.								
pesetas/mensuales		pts./día						
1.142		38						
<b>INDEMNIZACION POR APORTACION DE MEDIO DE ENLACE (todas las categorías)</b>								
No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.								
<b>-POR AMORTIZACION, SEGUROS E IMPUESTOS: DIARIO Y MENSUAL.</b>								
	DIA	MES						
Embarcación por km. de recorrido	12,82	320,50						
Vehic. 4 ruedas, 250 kgs. carga por km.	12,82	320,50						
Moto de 1 cv. o más por km. recorrido	6,11	152,75						
Ciclomotor por km. recorrido	6,23	155,75						
Bicicleta por km. recorrido	0,37	9,25						
Caballería por km. recorrido	1,95	58,50						
<b>-POR CONSUMO DE COMBUSTIBLE, MANUTENCION, MANTENIMIENTO O ENTRETENIMIENTO: DIARIO Y MENSUAL.</b>								
	DIA	MES						
Embarcación por km. de recorrido	11,10	277,50						
Vehic. 4 ruedas, 250 kgs. carga por km.	11,10	277,50						
Moto de 1 cv. o más por km. recorrido	6,29	157,25						
Ciclomotor por km. recorrido	5,46	136,50						
Bicicleta por km. recorrido	0,83	20,75						
Caballería por km. recorrido	9,09	272,70						

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELEGRAFOS  
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO II PERSONAL LABORAL VARIO.  
 PERIDO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 1996, HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.997

## NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>SALARIO BASE</b>									
Salario Base Jornada Completa (mes)	232.240	186.135	152.615	141.821	134.952	123.492	116.231	110.955	99.825
Salario Base Jornada Completa (día)	7.741	6.205	5.087	4.727	4.498	4.116	3.874	3.699	3.328
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	33.030	26.473	21.705	20.170	19.193	17.563	16.531	15.780	14.197
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	1.101	882	724	672	640	585	551	526	473
Salario Base 1 hora/día 4 D/S mensual	0	0	0	0	0	0	0	0	10.648
Salario Base 1 hora/día 3 D/S mensual	0	0	0	0	0	0	0	0	7.986
<b>ANTIGUEDAD</b>									
Antigüedad Trienio Jornada C. (mes)	3.217	3.217	3.217	3.217	3.217	3.217	3.217	3.217	3.217
Antigüedad Trienio Jornada C. (día)	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Antigüedad Trienio 1 hora/día (mes)	458	458	458	458	458	458	458	458	458
Antigüedad Trienio 1 hora/día (día)	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Antigüedad Trienio 1 hora/día 4 D/S m.	0	0	0	0	0	0	0	0	343
Antigüedad Trienio 1 hora/día 3 D/S m.	0	0	0	0	0	0	0	0	257

El complemento de Antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos la cantidad que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía como complemento personal no absorbible.

## PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirá con las retribuciones del mes de junio las del mes de diciembre.

## COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

## M.P. conducción (mes)

Jornada partida (mes)	1.991	1.991	1.991	1.991	1.991	1.991	1.991	1.991	1.991
Toxicidad (mes)	32.615	26.914	22.070	18.854	17.226	16.909	16.594	16.086	15.630
Penosidad (mes)	32.615	26.914	22.070	18.854	17.226	16.909	16.594	16.086	15.630
Peligrosidad (mes)	32.615	26.914	22.070	18.854	17.226	16.909	16.594	16.086	15.630
Toxicidad/penosidad (mes)	48.920	40.368	33.102	28.280	25.842	25.368	24.894	24.126	23.442
Toxicidad/peligrosidad (mes)	48.920	40.368	33.102	28.280	25.842	25.368	24.894	24.126	23.442
Penosidad/peligrosidad (mes)	48.920	40.368	33.102	28.280	25.842	25.368	24.894	24.126	23.442
Corretornos (mes)	15.527	12.815	10.723	9.164	8.978	8.589	8.203	7.900	7.441
C. mayor responsabilidad médico J.P.A(mes)	26.860								
C. mayor responsabilidad médico J.P.B(mes)	16.197								
C. mayor responsabilidad médico J.P.C(mes)	8.099								
Día festivo, cada hora	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Nocturnidad/jornada (mes)	58.060	46.534	38.154	35.455	33.738	30.873	29.058	27.739	24.956
Nocturnidad 1 hora nocturna (hora)	407	326	268	249	237	217	204	195	175
Supervisores de seguridad			22.071						
Coordinadores de Seguridad.				22.061					
Coordinadores de Seguridad a Nivel de. Zona				20.468					
Controladores de Seguridad a Nivel de. Zona				17.225					
Conductor de 1ª					17.225				
Conductor de 2ª						16.909			

## COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

## Horas extraordinarias:

Importe de hora extra sin antigüedad	3.325	2.665	2.185	2.031	1.932	1.768	1.664	1.589	1.429
Importe de hora extra con 1 trienio	3.372	2.711	2.231	2.077	1.978	1.814	1.710	1.635	1.475
Importe de hora extra con 2 trienio	3.418	2.757	2.277	2.123	2.025	1.860	1.756	1.681	1.522
Importe de hora extra con 3 trienio	3.464	2.803	2.324	2.169	2.071	1.906	1.803	1.727	1.568
Importe de hora extra con 4 trienio	3.510	2.850	2.370	2.215	2.117	1.953	1.849	1.773	1.614
Importe de hora extra con 5 trienio	3.556	2.896	2.416	2.261	2.163	1.999	1.895	1.819	1.660
Importe de hora extra con 6 trienio	3.602	2.942	2.462	2.307	2.209	2.045	1.941	1.865	1.706
Importe de hora extra con 7 trienio	3.648	2.988	2.508	2.353	2.255	2.091	1.987	1.911	1.752
Importe de hora extra con 8 trienio	3.694	3.034	2.554	2.399	2.301	2.137	2.033	1.957	1.798
Importe de hora extra con 9 trienio	3.740	3.080	2.600	2.445	2.347	2.183	2.079	2.003	1.844
Importe de hora extra con 10 trienio	3.786	3.126	2.646	2.491	2.393	2.229	2.125	2.049	1.890

## NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>PLUS DE RESIDENCIA</b>									
En las islas Baleares, Valle de Arán, islas de Gran Canaria y Tenerife e islas Canarias Menores, se mantendrá la cuantía que vienen percibiendo sus actuales perceptores en cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.									
Ceuta/Melilla J.C. (mes)	57.631	46.106	37.726	35.026	36.307	36.307	31.996	31.619	24.619
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	8.196	6.557	5.365	4.981	5.164	5.164	4.551	4.497	3.501
Ceuta/Melilla 1 hora/día 4 D/S (mes)	0	0	0	0	0	0	0	0	2.626
Ceuta/Melilla 1 hora/día 3 D/S (mes)	0	0	0	0	0	0	0	0	1.970
Ceuta/Melilla J.C. 1 trienio (mes)	0	0	0	0	2.807	2.807	2.510	1.885	2.962
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	0	0	0	0	399	399	357	268	421
Ceuta/Melilla 1 hora/día 4 D/S 1 tr.m.	0	0	0	0	0	0	0	0	316
Ceuta/Melilla 1 hora/día 3 D/S 1 tr.m.	0	0	0	0	0	0	0	0	237

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELEGRAFOS  
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIO.  
 PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.998

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TITULAR ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TITULAR. OFICINA AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. CLASIF. REPARTO Y ENLACE Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO EN PUESTO NIVEL 12	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX. CLASIF. REPARTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AYUDANTE P.Y.T.	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.1*	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.2*
<b>SALARIO BASE:</b>								
Salario Base Jornada Completa (mes)	108.952	108.952	108.952	108.952	108.952	97.892	108.952	108.952
Salario Base Jornada Completa (día)	3.632	3.632	3.632	3.632	3.632	3.263	3.632	3.632
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	15.495	15.495	15.495	15.495	15.495	13.922	15.495	15.495
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	517	517	517	517	517	464	517	517
<b>ANTIGUEDAD:</b>								
Antigüedad Trienio Jornada Completa. (mes)	2.390	2.390	2.390	2.390	2.390	1.792	2.390	2.390
Antigüedad Trienio Jornada Completa. (día)	80	80	80	80	80	60	80	80
Antigüedad Trienio 1 hora/día (mes)	340	340	340	340	340	255	340	340
Antigüedad Trienio 1 hora/día (día)	11	11	11	11	11	8	11	11
<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS:</b>								
Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirá con las retribuciones del mes de junio las del mes de diciembre.								
<b>COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO DE CARACTER FIJO Y VENCIMIENTO PERIODICO:</b> (Mensual a jornada completa)								
En vehículo o bicicleta	34.853	34.853	34.853					
A pié o caballería	24.217	24.217	24.217					
PTO.N-12 Area Servicio Público				31.916				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				29.654				
PTO.N-12 Area Control Explotación				27.357				
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					34.853			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Pié					24.217			
PTO.N-11 Area Servicio Interior Público					23.439			
PTO.N-11 Area Tráfico Interior					21.919			
PTO.N-11 Conducción Carretila						35.798		
PTO.N-11 Area Servicio Exterior						28.941		
PTO.N-11 Area Servicio Interior						26.880		
PTO.N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							25.334	
PTO.N-11 AT 2/A Of. Serv. Líneas/Conductor.								22.057
PTO.N-10 AT 2/A Of. Serv. Líneas								18.876
<b>COMPLEMENTOS VARIABLES:</b>								
Día festivo, cada hora	919	919	919	919	919	919	919	919
Sábado, cada hora	0	0	0	345	345	345	345	345
Sábado (día)	1.004	1.004	1.004	0	0	0	0	0
Nocturnidad - Jornada (mes)	27.238	27.238	27.238	27.238	27.238	24.473	27.238	27.238
Nocturnidad, cada hora nocturna	223	223	223	223	223	223	223	223
Horas extras de salario:								
Importe de hora extra sin antigüedad	891	891	891	891	891	801	891	891
Importe de hora extra con 1 trienio	911	911	911	911	911	816	911	911
Importe de hora extra con 2 trienio	931	931	931	931	931	830	931	931
Importe de hora extra con 3 trienio	950	950	950	950	950	845	950	950
Importe de hora extra con 4 trienio	970	970	970	970	970	860	970	970
Importe de hora extra con 5 trienio	989	989	989	989	989	874	989	989
Importe de hora extra con 6 trienio	1.009	1.009	1.009	1.009	1.009	889	1.009	1.009
Importe de hora extra con 7 trienio	1.028	1.028	1.028	1.028	1.028	904	1.028	1.028
Importe de hora extra con 8 trienio	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048	918	1.048	1.048
Importe de hora extra con 9 trienio	1.067	1.067	1.067	1.067	1.067	933	1.067	1.067
Importe de hora extra con 10 trienio	1.087	1.087	1.087	1.087	1.087	948	1.087	1.087

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TITULAR ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TITULAR OFICINA AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. CLASIF. REPARTO Y ENLACE Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO EN PUESTO NIVEL 12	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX. CLASIF. REPARTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AYUDANTE P.Y.T.	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.1*	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.2*
<i>Hora extra de complemento puesto de trabajo:</i>								
En vehículo o bicicleta	244	244	244					
A pié o caballería	170	170	170					
PTO.N-12 Area Servicio Público				224				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				208				
PTO.N-12 Area Control Explotación				192				
PTO. N-11 Auxillar Reparto Moto					244			
PTO. N-11 Auxillar Reparto Pié					170			
PTO.N-11 Area Servicio Interior Público					164			
PTO.N-11 Area Tráfico Interior					154			
PTO.N-11 Conducción Carretila						251		
PTO.N-11 Area Servicio Exterior						203		
PTO.N-11 Area Servicio Interior						187		
PTO.N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							178	
PTO.N-11 AT 2/A Of.Serv. Líneas/Conductor.								155
PTO.N-10 AT 2/A Of.Serv. Líneas								132
<b>PLUS DE RESIDENCIA:</b>								
En las islas Baleares, Valle de Arán, islas de Gran Canaria y Tenerife e islas Canarias Menores, se mantendrá la cuantía que viene percibiendo sus actuales perceptores en cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.								
Ceuta/Melilla Jornada Completa. (mes)	32.667	32.667	32.667	32.667	32.667	32.281	32.667	32.667
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	4.646	4.646	4.646	4.646	4.646	4.591	4.646	4.646
Ceuta/Melilla Jornada Completa. 1 trienio (mes)	2.390	2.390	2.390					
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	340	340	340					

**PLUS DE CONVENIO:**

Todas las categorías, importes mensuales a jornada completa:

Tramo	Importe pts/mes
Cero	034
Primero	1.057
Segundo	1.818
Tercero	2.536
Cuarto	3.213
Quinto	4.142
Sexto	5.284

**SUPLIDO POR APORTACION DE LOCAL:**

(Todas las categorías a jornada completa)

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

pesetas/mensuales	pts./día
1.165	39

**INDEMNIZACION POR APORTACION DE MEDIO DE ENLACE (todas las categorías):**

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

**-POR AMORTIZACIÓN, SEGUROS E IMPUESTOS: DIARIO Y MENSUAL:**

	DIA	MES
Embarcación por km. recorrido	12,82	320,50
Vehículo 4 ruedas,250 kgs.carga por km. recorr.	12,82	320,50
Motocicleta de 1 cv. o más por km. recorrido	6,11	152,75
Ciclomotor por km. recorrido	6,23	155,75
Bicicleta por km. recorrido	0,37	9,25
Caballería por km. recorrido	1,95	58,50

**-POR CONSUMO DE COMBUSTIBLE, MANUTENCION, MANTENIMIENTO O ENTRETENIMIENTO: DIARIO Y MENSUAL:**

	DIA	MES
Embarcación por km. recorrido	11,10	277,50
Vehículo 4 ruedas,250 kgs.carga por km. recorr.	11,10	277,50
Motocicleta de 1 cv. o más por km.recorrido	6,29	157,25
Ciclomotor por km. recorrido	5,46	136,50
Bicicleta por km. recorrido	0,83	20,75
Caballería por km. recorrido	9,09	272,70

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CORREOS Y TELEGRAFOS  
 TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO II PERSONAL LABORAL VARIO.  
 PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.998

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**SALARIO BASE:**

Salario Base Jornada Completa (mes)	237.117	190.043	155.819	144.799	137.785	126.085	118.671	113.285	101.921
Salario Base Jornada Completa (día)	7.904	6.335	5.194	4.827	4.593	4.203	3.956	3.776	3.397
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	33.723	27.028	22.161	20.594	19.596	17.932	16.878	16.112	14.495
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	1.124	901	739	686	653	598	563	537	483

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**ANTIGÜEDAD:**

<i>Antigüedad Trienio Jornada Completa. (mes)</i>	3.284	3.284	3.284	3.284	3.284	3.284	3.284	3.284	3.284
<i>Antigüedad Trienio Jornada Completa. (día)</i>	109	109	109	109	109	109	109	109	109
<i>Antigüedad Trienio 1 hora/día (mes)</i>	467	467	467	467	467	467	467	467	467
<i>Antigüedad Trienio 1 hora/día (día)</i>	16	16	16	16	16	16	16	16	16

El complemento de Antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos la cantidad que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía como complemento personal no absorbible.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirá con las retribuciones del mes de junio las del mes de diciembre.

**COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO DE CARACTER FIJO Y VENCIMIENTO PERIODICO:  
(MENSUAL A JORNADA COMPLETA)**

<i>M.P. conducción</i>	7.171	7.171	7.171	7.171	7.171	7.171	7.171	7.171	7.171
<i>Jornada partida</i>	2.032	2.032	2.032	2.032	2.032	2.032	2.032	2.032	2.032
<i>Toxicidad</i>	33.299	27.479	22.533	19.249	17.587	17.264	16.942	16.423	15.958
<i>Penosidad</i>	33.299	27.479	22.533	19.249	17.587	17.264	16.942	16.423	15.958
<i>Peligrosidad</i>	33.299	27.479	22.533	19.249	17.587	17.264	16.942	16.423	15.958
<i>Toxicidad*penosidad</i>	49.947	41.215	33.797	28.873	26.384	25.900	25.416	24.632	23.934
<i>Toxicidad/peligrosidad</i>	49.947	41.215	33.797	28.873	26.384	25.900	25.416	24.632	23.934
<i>Penosidad/peligrosidad</i>	49.947	41.215	33.797	28.873	26.384	25.900	25.416	24.632	23.934
<i>Corretornos</i>	15.853	13.084	10.948	9.356	9.166	8.769	8.375	8.065	7.597
<i>C. mayor responsabilidad médico J.P.A</i>	27.424								
<i>C. mayor responsabilidad médico J.P.B</i>	16.537								
<i>C. mayor responsabilidad médico J.P.C</i>	8.269								
<i>Supervisores de seguridad</i>			22.534						
<i>Coordinadores de Seguridad</i>				22.524					
<i>Coordinadores de Seguridad a Nivel de Zona</i>				20.897					
<i>Controladores de Seguridad a. Nivel de Zona</i>				17.586					
<i>Conductor de 1ª</i>				17.586					
<i>Conductor de 2ª</i>					17.264				

**COMPLEMENTOS VARIABLES:**

<i>Día festivo, cada hora</i>	919	919	919	919	919	919	919	919	919
<i>Nocturnidad/jornada (mes)</i>	59.279	47.511	38.955	36.200	34.446	31.521	29.668	28.321	25.480
<i>Nocturnidad 1 hora nocturna (hora)</i>	416	333	273	254	242	221	208	199	179
<i>Horas extraordinarias de salario:</i>									
<i>Importe de hora extra sin antigüedad</i>	1.940	1.555	1.275	1.185	1.127	1.032	971	927	834
<i>Importe de hora extra con 1 trienio</i>	1.967	1.582	1.302	1.212	1.154	1.059	998	954	861
<i>Importe de hora extra con 2 trienio</i>	1.994	1.609	1.329	1.239	1.181	1.085	1.025	981	888
<i>Importe de hora extra con 3 trienio</i>	2.021	1.636	1.356	1.265	1.208	1.112	1.052	1.008	915
<i>Importe de hora extra con 4 trienio</i>	2.048	1.662	1.382	1.292	1.235	1.139	1.078	1.034	941
<i>Importe de hora extra con 5 trienio</i>	2.075	1.689	1.409	1.319	1.262	1.166	1.105	1.061	968
<i>Importe de hora extra con 6 trienio</i>	2.101	1.716	1.436	1.346	1.289	1.193	1.132	1.088	995
<i>Importe de hora extra con 7 trienio</i>	2.128	1.743	1.463	1.373	1.316	1.220	1.159	1.115	1.022
<i>Importe de hora extra con 8 trienio</i>	2.155	1.770	1.490	1.400	1.342	1.247	1.186	1.142	1.049
<i>Importe de hora extra con 9 trienio</i>	2.182	1.797	1.517	1.427	1.369	1.274	1.213	1.169	1.076
<i>Importe de hora extra con 10 trienio</i>	2.209	1.824	1.544	1.454	1.396	1.300	1.240	1.196	1.103

**PLUS DE RESIDENCIA:**

En las islas Baleares, Valle de Arán, islas de Gran Canaria y Tenerife e islas Canarias Menores, se mantendrá la cuantía que vienen percibiendo sus actuales perceptores en cuanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

<i>Ceuta/Melilla Jornada Completa. (mes)</i>	58.841	47.074	38.518	35.761	37.069	37.069	32.667	32.282	25.135
<i>Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)</i>	8.368	6.695	5.478	5.086	5.272	5.272	4.646	4.591	3.575
<i>Ceuta/Melilla Jornada Completa. 1 trienio (mes)</i>	0	0	0	0	2.865	2.865	2.562	1.924	3.024
<i>Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)</i>	0	0	0	0	407	407	364	274	430

**PLUS DE CONVENIO:**

Todas las categorías, importes mensuales a jornada completa:

Tramo	Importe pts/mes
Cero	634
Primero	1.057
Segundo	1.818
Tercero	2.536
Cuarto	3.213
Quinto	4.142
Sexto	5.284