

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**15082** *Resolución de 8 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de EE.UU en España, Código de Convenio número 90011102011997, que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2011, de una parte por los representantes del Ministerio de Defensa en representación de la Administración, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO, UGT y CSIF, en representación de los trabajadores, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 8 de septiembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL LOCAL QUE PRESTA SERVICIOS PARA LAS FUERZAS DE ESTADOS UNIDOS EN ESPAÑA**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales y ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Preeminencia del acuerdo de cooperación para la defensa firmado en 1988 entre los Estados Unidos de América y el Reino de España revisado por el Protocolo de Enmienda de abril de 2002.*

1. La negociación colectiva y el presente Convenio Colectivo (CC) se enmarcan en el vigente Convenio de Cooperación para la Defensa firmado entre el Reino de España y los EE.UU. de América, sin perjuicio de la aplicación de las normas de derecho necesario contenidas en la legislación laboral española.

2. La normativa de función pública y los acuerdos a los que puedan llegar la Administración española y los representantes de los empleados públicos serán de aplicación al personal laboral local, únicamente por decisión adoptada expresamente entre los representantes del citado personal laboral local y el Ministerio de Defensa, previo pacto escrito entre este último y las Fuerzas de los EE.UU.

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio es de aplicación a todo el personal laboral local al servicio de las Fuerzas de los Estados Unidos en España, según la definición del artículo 1.3 del Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa.

## Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en la totalidad del territorio español.

## Artículo 4. *Entrada en vigor y duración.*

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y seguirá en vigor por un período de dos años desde su fecha de publicación, prorrogándose automáticamente cada año mientras no se produzca su denuncia por escrito por cualquiera de las partes.

2. La denuncia del presente Convenio laboral colectivo por cualquiera de las partes deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a su término o al término de cualquiera de sus prórrogas. El Ministerio de Defensa sólo podrá realizar la denuncia previo acuerdo expreso de las Fuerzas de los EE.UU. No obstante, para evitar cualquier vacío normativo, este convenio y cualquiera de sus prórrogas seguirá en vigor íntegramente mientras no sea sustituido por un nuevo convenio.

## Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones laborales del presente Convenio compensarán cualquier otra condición existente con anterioridad. No obstante, cualquier pacto o acuerdo anterior entre las partes firmantes de este Convenio que suponga una condición más beneficiosa para los trabajadores, será respetado y de obligado cumplimiento para las partes.

## Artículo 6. *Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio (CIVEPLL).*

1. A la firma del presente Convenio colectivo, quedará constituida una Comisión con la denominación del epígrafe (CIVEPLL). Estará compuesta por catorce miembros, siete miembros de cada una de las partes negociadoras. Por lo que respecta a la representación del personal laboral local, estará compuesta por 7 miembros de las representaciones sindicales en proporción a su votación/representatividad. Asistirán a todas las reuniones de la CIVEPLL cinco representantes sin derecho a voto de las Fuerzas de los EE.UU.

2. CIVEPLL asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran el contenido del Convenio y los demás contenidos específicos que se le asignan en el mismo.

3. CIVEPLL se reunirá en sesión ordinaria, una vez cada seis meses y en sesión extraordinaria a petición expresa de cualquiera de las dos partes. Las sesiones extraordinarias tendrán lugar en el plazo de treinta días desde la petición. Dicha petición deber incluir la propuesta de orden del día a tratar durante la reunión.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes, dándose a los mismos la publicidad debida y necesaria. Cuando la Comisión estime que los acuerdos alcanzados han de ser de general conocimiento, propondrá su publicación en el «Boletín Oficial de Defensa».

5. Las decisiones que la Administración adopte en la CIVEPLL, requerirán el acuerdo previo expreso entre el Ministerio de Defensa y las Fuerzas de los EE.UU.

## CAPITULO II

### Provisión de vacantes, ingreso y contratación

Artículo 7. *Proceso selectivo de cobertura de vacantes.*

La cobertura de vacantes de personal fijo de plantilla, excepto el caso de empleados con derecho a reserva de puesto de trabajo, se efectuará por el siguiente orden: (1) afectados por reducción de cuadro numérico; (2) personal con derecho a reingreso; (3) personal que ha perdido la aptitud para su puesto de trabajo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del presente Convenio; (4) proceso selectivo interno de cobertura de vacantes; (5) plazas de entrenamiento y (6) cobertura externa.

1. Las vacantes se proveerán por procesos de selección interna o por cobertura externa, siguiendo los sistemas de concurso de méritos o concurso-oposición, a elección, de las Fuerzas de los Estados Unidos. Serán considerados todos los empleados que tengan el periodo de prueba superado, reúnan los requisitos de cualificación y demás condiciones que determinen la convocatoria, y hayan presentado su solicitud en la Oficina de Recursos Humanos en tiempo y forma.

2. El anuncio para las vacantes de provisión interna se realizará por las Fuerzas de los EE. UU. y deberá insertarse en los tabloneros de anuncios del Establecimiento. Dicho anuncio llevará el siguiente contenido mínimo:

- Número de plazas con indicación de grupo profesional, categoría y nivel salarial.
- Salario mensual.
- Requisitos mínimos para optar a la vacante.
- Sistema de selección: interno o externo con indicación del tipo: concurso o concurso-oposición.
  - Méritos que se consideraran para las coberturas internas de vacantes y el baremo de los mismos, así como la puntuación de las pruebas de la fase de oposición, si se optase por este sistema.
  - Pruebas a realizar y programa de materias, que serán acordes con las plazas a cubrir y con las funciones del puesto, para el supuesto que se optase por el sistema de concurso-oposición.
  - Plazo de admisión de solicitudes.

3. La cobertura de vacantes por selección interna se resolverán mediante acuerdos mayoritarios adoptados por un tribunal integrado por tres o cinco miembros, uno de los cuales será designado por el Comité de Establecimiento, quien deberá notificar a Recursos Humanos el nombre del representante designado dentro del plazo de los tres días laborales siguientes a su requerimiento, quedando decaído este derecho por parte del Comité si en el plazo establecido no ha informado al respecto, pudiendo legítimamente quedar constituido el Tribunal,

4. Dentro del plazo de siete días hábiles siguientes a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, la Oficina de Recursos Humanos publicará en su tablón de anuncios, la lista de admitidos y excluidos en el programa de selección interna de conformidad con los requisitos exigidos en la convocatoria. El personal excluido podrá recurrir contra su exclusión en el plazo de tres días hábiles desde la publicación de la lista. La Oficina de Recursos Humanos deberá responder en el plazo de cuatro días hábiles a la reclamación presentada, tras lo cual, entregará al Tribunal todas las solicitudes y demás documentación pertinente de los finalmente admitidos al procedimiento de selección. Contra la resolución de dicha Oficina, los empleados podrán reclamar, dentro del plazo de cinco días, ante las Fuerzas Armadas de los EE. UU.

5. Corresponde al Tribunal:

- La fijación, en su caso, del calendario de celebración de pruebas o entrevistas a los candidatos y de reuniones de sus miembros.
- La valoración de los méritos y elaboración y calificación de las pruebas, en su caso.
- Determinar, de acuerdo con lo anterior, la selección de entre los dos candidatos con mayor puntuación, cuando se trate de cubrir una sola vacante incrementándose en un candidato más por cada vacante adicional. La selección se realizará por acuerdo mayoritario del Tribunal.
- Cualesquiera otras competencias que dimanen de la convocatoria.

6. El resultado de la selección será trasladado por escrito por el Tribunal a la Oficina de Recursos Humanos, quién lo publicará en su tablón de anuncios al día siguiente. Los aspirantes no seleccionados dispondrán de un plazo de tres días hábiles, desde su publicación para recurrir el resultado. El recurso será trasladado a cualquier empleado que pudiera resultar afectado por su resolución, otorgándole un plazo de cinco días hábiles para alegaciones y será finalmente resuelto por el Comandante de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, sin que ello suspenda la efectividad de la selección que será efectuado por la Oficina de Recursos Humanos una vez notificado por el Tribunal.

7. Serán de libre designación por parte de la Comandancia de las Actividades Navales de los EE. UU. en España, los puestos de trabajo que tienen asignado el nivel MP (alta dirección) y Puestos de Confianza. La Oficina de Recursos Humanos mantendrá una lista en vigor de estos tipos de puestos. Cualquier cambio en dicha lista será discutido con el representante designado por el Comité de Establecimiento.

8. Los aspirantes seleccionados a una vacante de categoría o nivel inferior deben aceptar el salario y categoría laboral de dicho puesto.

9. Con anterioridad al proceso de cobertura externa de vacantes, las Fuerzas Armadas norteamericanas pueden, discrecionalmente, cubrir las vacantes a un nivel inferior como plazas de entrenamiento para potenciar la promoción del empleado seleccionado. Los seleccionados serán ascendidos tras un año de entrenamiento sólo si consiguen alcanzar la cualificación requerida para el nivel superior.

*Artículo 8. Afectados por reducción de cuadro numérico.*

1. El personal que ocupe un puesto de trabajo identificado para ser afectado por reducción de cuadro numérico, cuyo expediente haya sido iniciado por las Fuerzas de los EE.UU., gozará de la preferencia prevista por el artículo 7 para ocupar cualquier vacante de las Fuerzas de EE.UU. existente dentro del Establecimiento para las que esté cualificado. Del inicio y del resultado de esta recolocación se dará cuenta motivada al Comité de Establecimiento.

En caso de que el puesto aceptado por el empleado sea de inferior categoría laboral y/o nivel, tendrá derecho al percibo de la indemnización que le correspondería si se hubiera efectuado la terminación de su relación laboral manteniendo la antigüedad que tuviere a todos los efectos salvo para el cómputo de cualquier nueva indemnización según recoge el artículo 41 del presente Convenio.

2. El personal cuya relación laboral haya sido extinguida por reducción de cuadro numérico y haya optado por inscribirse en la lista de prioridad para el re-emprego como Personal Laboral Local, gozará de preferencia para ocupar una vacante que se produzca en puesto de igual, o inferior categoría o nivel si así lo solicita, siempre que esté cualificado.

3. Al personal que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, sea contratado de nuevo por las Fuerzas de EE.UU. se le computará como de servicio efectivo todo el tiempo de servicio ininterrumpido como personal laboral local anterior a su terminación por reducción de cuadro numérico, a los solos efectos de establecer la cuantía del plus de antigüedad o trienio y del cómputo para la categoría de acumulación de horas de permiso anual.

#### Artículo 9. *Reingreso.*

Los trabajadores procedentes de excedencia voluntaria con derecho a reingreso tendrá derecho a ocupar las vacantes que existiesen dentro del mismo Establecimiento de la categoría y nivel que ostentaban o, si lo solicitan por escrito, de categoría y/o nivel inferior siempre que reúnan las cualificaciones del puesto, con los derechos y obligaciones propios del mismo. Para ello, con una antelación mínima de veinte días a la fecha de terminación del periodo de excedencia, deberán notificar por escrito a la Oficina de Recursos Humanos de la Comandancia de las Actividades Navales norteamericanas en España intención de reincorporarse.

#### Artículo 10. *Forma del contrato.*

1. El personal laboral local será contratado al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación autorizadas por la legislación laboral vigente.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito en los modelos aprobados por el Ministerio de Defensa a propuesta de la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, e incluirán, en todo caso, los siguiente: (1) la expresión de la disposición normativa a la que queda acogida la relación laboral, (2) la categoría profesional y especialidad, (3) el período de prueba aplicable, (4) la jornada de trabajo, (5) el centro de trabajo, (6) la residencia, y (7) cualesquiera otros derechos, obligaciones y responsabilidades que deban precisarse.

2. Una vez suscrito cada contrato, una copia íntegra quedará en poder de la Administración Militar Española, otra copia se facilitará a la Comandancia de las Actividades Navales, a través de su Oficina de Recursos Humanos, y se facilitará otra copia al interesado. Una copia básica del mismo se remitirá al Comité del Establecimiento.

3. En cuanto a los contratos de fijos discontinuos, podrán utilizarse cuando sea preciso para atender incrementos de trabajo que se repitan sin fecha cierta por causas similares, como la llegada de la Flota o la realización de eventos especiales.

4. El personal fijo discontinuo contratado por cualquiera de las dos circunstancias arriba referidas, podrá igualmente ser utilizado en casos de necesidad por ausencia del personal debido a vacaciones o enfermedad.

5. La contratación se realizará para ambos supuestos indistintamente, por lo que el personal podrá ser utilizado siempre que sea necesario según su categoría laboral y funciones dentro del centro de trabajo. El llamamiento se realizará de forma rotatoria de forma que, a lo largo del año, se procure la distribución equitativa entre todos de las horas de trabajo. Dicha distribución equitativa se realizará, si fuere necesario, en periodos superiores al año.

6. A efectos de trienios, reducción de cuadro numérico e indemnización por cese, sólo se computarán los períodos de actividad. Será necesario prestar servicios efectivos durante 741 días para perfeccionar un trienio.

Los periodos de actividad se computarán por días con independencia del número de horas trabajadas.

#### Artículo 11. *Período de prueba.*

1. El Personal Laboral Local quedará sujeto a un período de prueba de cuatro meses para el personal titulado, y de dos meses para el resto de los trabajadores, quedando interrumpido este período por el tiempo que el trabajador se encuentre en incapacidad temporal. El periodo de prueba deberá hacerse constar expresamente en el contrato de trabajo que por escrito se formalice con el trabajador.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones que correspondan a su categoría profesional y al puesto que desempeñe, como si fueran de plantilla. No obstante, cualquiera de las partes intervinientes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a ninguna indemnización. Una vez superado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos.

3. Para los trabajadores fijos discontinuos el periodo de prueba se entenderá superado tras 41 días o 328 horas de trabajo.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional y movilidad

#### Artículo 12. *Clasificación.*

1. Los puestos de trabajo del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán, en función de las tareas y, en su caso, titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías profesionales que se definen en el Anexo I.

2. Además se establecerán áreas funcionales para agrupar unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de un sector o rama de la actividad profesional. La definición de las áreas funcionales y su composición se realizará por una Comisión paritaria integrada por representantes de los sindicatos firmantes de este Convenio y por representantes de la Administración. Dicha Comisión podrá igualmente establecer nuevas categorías laborales que necesariamente deberán quedar integradas en alguno de los grupos profesionales recogidos en el Anexo I, así como integrar a los trabajadores en dichas nuevas categorías. La asignación de niveles se realizará exclusiva y discrecionalmente por las Fuerzas de los EE.UU. sin que la referida Comisión tenga participación ni intervención alguna.

3. La categoría laboral y el nivel inicialmente asignado a un puesto de trabajo podrán ser modificados cuando se le adicione a sus funciones habituales, de manera oficial y permanente, nuevas funciones que resulten ser de una categoría o nivel superior, siempre que el cambio sea debido a necesidades del servicio y venga acreditado por un documento de la Oficina de Recursos Humanos.

#### Artículo 13. *Movilidad funcional.*

1. Las Fuerzas de los EE.UU. podrán acordar el cambio de puesto de trabajo de cualquier trabajador, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y demás cualificaciones precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional o categoría laboral, o categorías con funciones análogas de distintos grupos. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría laboral sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. Dicha situación será comunicada al Comité de Establecimiento. En cualquier caso se respetará el nivel salarial del puesto de trabajo de origen salvo que el asignado tenga un nivel salarial superior.

2. Las Fuerzas de los EE.UU., por el tiempo mínimo imprescindible y cuando así lo exijan necesidades del servicio, podrán encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional o nivel superior a la que ostenten, para las que estén cualificados, por un período no superior a seis meses durante un año, o doce meses durante dos.

Si, superados estos plazos, continuara existiendo la necesidad de realizar dichas funciones, deberá establecerse un puesto de trabajo de carácter permanente, salvo que se justifique su carácter temporal, y cubrirse la vacante a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio.

3. Cuando se le asigne temporalmente a un puesto de trabajo de categoría o nivel superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

El desempeño de trabajos de categoría y de nivel superior deberá necesariamente venir acreditado por un documento de Situación Laboral expedido por la Oficina de Recursos Humanos con anterioridad a dicho desempeño y el pago se realizará de acuerdo con la información contenida en el mismo, no pudiéndose asignar a ningún

trabajador el desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría o nivel por período inferior a quince días consecutivos.

4. El mero desempeño de funciones correspondientes a una categoría o nivel superior nunca consolidará el salario ni dicha categoría y de nivel. El único procedimiento válido para consolidar una categoría y un nivel superior será el de promoción por ascenso establecido en el presente Convenio.

5. El límite temporal previsto en el punto dos del presente artículo no operará para el supuesto en que un trabajador desempeñe un puesto de superior categoría o nivel para reemplazar a otro trabajador con derecho a reserva del puesto.

6. Si por necesidades del servicio perentorias o imprevisibles las Fuerzas de los EE.UU. precisaran destinar a un trabajador a un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional inferior, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a seis meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

7. El cambio de funciones con carácter permanente distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 14. *Pérdida de aptitud.*

El personal que pierda la aptitud necesaria para desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo, sin haber sido declarado afecto de incapacidad permanente total, tendrá la preferencia prevista en el artículo 7, para ocupar cualquier vacante que exista en el Establecimiento para la que sea considerado con aptitud suficiente, pasando a ostentar la categoría laboral, salario y demás derechos propios del puesto que se le asigne. Para facilitar la adaptación al nuevo puesto de trabajo se proporcionará al trabajador que lo necesite la correspondiente formación.

De no existir vacante apropiada, se procederá a la terminación de la relación laboral.

### CAPÍTULO IV

#### **Formación y perfeccionamiento profesional**

#### Artículo 15. *Formación.*

1. Anualmente las Fuerzas de los EE.UU. establecerán un programa de formación que incluya al Personal Laboral Local.

2. La participación en los cursos de formación que se realicen a iniciativa de las Fuerzas de los EE.UU. será considerada como jornada de trabajo y, por tanto, de obligado cumplimiento. Cuando los cursos se lleven a cabo dentro del Establecimiento, se realizarán durante la jornada laboral normal, si fuera posible. La asistencia a cursos nunca dará lugar al pago de horas extraordinarias.

3. Los trabajadores que asistan a cursos de formación, relacionados con su puesto de trabajo, básicos o avanzados, tendrán preferencia en la elección de turno cuando lo permitan las necesidades del servicio, y de vacaciones, así como a ajustar la jornada normal de trabajo para asistir a los cursos.

4. Cuando la Administración Norteamericana considere que dicho curso puede beneficiar el desempeño del puesto de trabajo, abonará el importe del mismo.

5. La Administración española podrá admitir la participación del personal laboral local en los cursos de formación continua promovidos por el Ministerio de Defensa, cuya asistencia requerirá la previa aprobación por parte de las Fuerzas de los EE.UU.

## CAPITULO V

**Jornada y horario de trabajo**Artículo 16. *Jornada laboral.*

1. La jornada semanal será de 38.5 horas excepto si se autoriza una jornada distinta. Excepto en lo previsto en el párrafo 2 siguiente, las horas trabajadas en exceso desde las 77 hasta las 80 horas en un periodo de dos semanas, se compensarán con igual tiempo de descanso o serán abonadas a prorrata de la hora ordinaria.

2. Los bomberos tendrán una jornada especial establecida en la O.M. 166/81, con la diferencia de que se reducen a 56 horas semanales o 112 bissemanales, de las que 40 semanales u 80 bissemanales serán de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia. El resto de los parámetros de horas extraordinarias, de enfermedad y vacaciones establecidos en la citada O.M. se ajustarán conforme a esta jornada de 56 horas.

3. En los meses de verano, y aproximadamente desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, según calendario de cada año en particular, la jornada laboral del personal que no esté a turnos, será continuada con un descanso de treinta minutos considerados como trabajo efectivo. El específico horario de trabajo será aprobado por cada Supervisor.

4. La Comandancia de Actividades Navales norteamericanas en España revisará periódicamente la incidencia de la jornada de verano en las necesidades del servicio. Cada año, en el mes de Marzo o en cualquier momento en que se detecte incompatibilidad con las necesidades del servicio, decidirá sobre la aplicación de la jornada de verano.

5. Los departamentos podrán solicitar autorización a COMNAVACTS para extender la jornada continuada (verano) durante todo el año.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de 9 diarias o de 80 en un periodo quincenal. Las horas extras serán compensadas, a decisión del supervisor, abonándose con un recargo del 75% sobre el precio de la hora ordinaria; o con tiempo libre con el mismo incremento, esto es 1,75 horas libres por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 18. *Trabajo en festivos.*

1. Habrá un máximo de catorce fiestas al año retribuidas y no recuperables, de las cuales dos serán locales. Aquellos trabajadores cuyo régimen de trabajo implique trabajar en días festivos, prestarán sus servicios recibiendo la compensación establecida en el apartado 4 del presente artículo.

2. Las fiestas retribuidas no recuperables no se acumularán a las vacaciones, excepto por acuerdo entre el Jefe del Departamento y el trabajador. En estos casos el párrafo 3) del presente artículo no es de aplicación.

3. Cuando el día libre de un trabajador coincida con una fiesta oficial, el trabajador será compensado con otro día libre, que con carácter general será el inmediatamente anterior o posterior siempre que lo permita las necesidades del servicio.

4. La prestación de servicios en días de fiesta otorga al trabajador 1,75 días de descanso por cada día trabajado o será compensado con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria a decisión del supervisor.

5. Cuando durante un día libre o festivo de un trabajador lo utilice para desplazarse por motivos oficiales, incluyendo la asistencia a cursos de formación, tendrá derecho a ser compensado con un día libre adicional.



Artículo 19. *Descansos durante la jornada.*

El personal cuya jornada diaria continuada exceda de seis horas tendrá derecho a un descanso de treinta minutos computable como de trabajo efectivo. El ejercicio de este derecho no podrá perjudicar el normal funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO VI

**Vacaciones, permisos y licencias**

Artículo 20. *Vacaciones, permisos y licencias.*

La normativa contenida en este artículo se aplicará de modo uniforme y equitativo en atención a las necesidades del servicio y las preferencias del trabajador, teniendo en cuenta los principios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El régimen de vacaciones y permisos recogido en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2.205/80 queda compensado por la regulación contenida en este artículo, garantizándose, en todo caso, la aplicación de los derechos reconocidos en dichas normas mediante la anticipación de las horas de vacaciones acumulables a fin de hacer efectiva esta garantía.

Las ausencias que no se justifiquen con arreglo a lo previsto en este capítulo o en su caso, a la normativa legal o reglamentaria que pudieran resultar de aplicación, se considerarán como «ausencias sin permiso» a todos los efectos.

1. Permiso Anual.

a. Se acumulan horas de permiso anual durante los períodos de servicio activo, permiso retribuido y durante la suspensión de contrato motivada por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad, paternidad, adopción, y acogimiento así como durante los períodos de permiso no retribuido por razón distinta de las anteriores que no superen las 80 horas anuales.

b. A efectos de acumulación de horas de permiso anual, el personal se divide en dos categorías: Categoría I para los empleados con hasta 15 años de servicio, y Categoría II para los empleados con más de 15 años de servicio. El número de horas de permiso anual que se acumula, así como el máximo de horas de dicho permiso trasladable de un año al siguiente son:

Categorías

Horas semana laboral	Ene-nov		Dic		Máximo trasladable
	I	II	I	II	
40	14	17	22	21	240
56	20	24	20	24	331

c. No obstante lo anterior, cuando el período de permiso anual planificado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato por maternidad (incluida su ampliación por lactancia), paternidad, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a disfrutar íntegramente las horas de permiso anual acumuladas en fecha distinta a la planificada aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

d. El permiso anual será planificado durante el último trimestre del año anterior conforme a las necesidades del servicio y las preferencias del trabajador, debiendo ser aprobadas las solicitudes con anterioridad al inicio de la ausencia. En la medida de lo posible, el disfrute del permiso anual se hará coincidir con la temporada de verano. En caso de acumulación de solicitudes para un mismo período se dará preferencia a las

solicitudes de trabajadores con hijos en edad escolar y se distribuirán las demás de forma rotatoria. Se recomendará a los supervisores que tengan en consideración la carga familiar adicional requerida por los hijos menores a la hora de distribuir el permiso entre los empleados. Una vez establecido el calendario de permiso anual, cualquier modificación del mismo exigirá el previo acuerdo entre el trabajador o los trabajadores afectados y sus respectivos supervisores.

## 2. Permiso de Enfermedad.

a. Se acumulan horas de permiso por enfermedad durante los períodos de servicio activo, permiso retribuido, vacaciones anuales y durante la suspensión de contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

b. El número de horas de permiso por enfermedad que se acumula cada año, sin que exista límite para su traslado a años sucesivos, es el siguiente:

Horas semana laboral	Ene-nov	Dic
40	8	16
56	11	21

c. Las horas de permiso por enfermedad cubren todas las ausencias del trabajo en que el empleado incurra por razones médicas salvo las derivadas de contingencias profesionales, de forma que el empleado obtiene el 100% de su salario mientras consume las horas de permiso por enfermedad previamente acumuladas.

d. Los supervisores podrán solicitar justificación facultativa para las ausencias por razones médicas no derivadas de contingencias profesionales de hasta 3 días de duración. Las ausencias por motivos médicos no derivadas de contingencias profesionales de más de 3 días de duración requieren la presentación de los oportunos partes de baja y confirmación en plazo de 3 días desde su expedición. Las Fuerzas de los EE.UU. podrán, en cualquier caso, comprobar el estado de salud alegado por el personal para justificar la ausencia del trabajo mediante reconocimiento a cargo de su personal médico.

e. Iniciado el disfrute de un permiso anual, éste podrá quedar reemplazado por permiso por enfermedad, a solicitud del empleado afectado, mediante la presentación del correspondiente parte de baja dentro del término antes mencionado.

f. Las Fuerzas de los EE.UU. complementarán la prestación que perciban los empleados en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales hasta el 100% de la base reguladora durante un período máximo de 18 meses.

g. El permiso por enfermedad sólo se carga por ausencias dentro de la jornada de trabajo del empleado, excluidos días festivos y no laborables, siendo el cargo mínimo de una hora y los adicionales de múltiplos de una hora.

h. Si un trabajador encontrándose en situación de baja agotase su crédito horario para tal fin, podrán hacer uso de su crédito anual de vacaciones si así lo solicita.

i. En caso de embarazo, se concederá permiso de enfermedad a la trabajadora durante el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, circunstancia ésta que deberá ser acreditada documentalmente.

j. Se podrá igualmente utilizar el permiso de enfermedad para cuidar de un familiar con una enfermedad grave u hospitalización, sin necesidad de presentar partes de baja ni de confirmación. Los empleados con al menos un año de servicio ininterrumpido podrán usar hasta ocho semanas de permiso de enfermedad al año para cuidar a un familiar en supuestos de enfermedad grave u hospitalización. Se incluirá como «familiares» al amparo de este apartado, a aquellos parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empleado.

Con carácter previo al disfrute del permiso, los empleados deberán solicitar por escrito a sus supervisores directos el permiso de enfermedad familiar junto con el certificado del médico que, en el régimen general de la Seguridad Social, asista facultativamente al familiar del empleado. En casos de urgencia, la documentación médica deberá ser presentada tan pronto como sea posible pero nunca más tarde de 10 días hábiles desde la fecha de la petición solicitando el permiso por enfermedad de un familiar.

k. Utilización del permiso de enfermedad para fines de rutina médica o asuntos familiares.

1) Los empleados con al menos un año de servicio ininterrumpido podrán usar hasta 12 días laborables del permiso de enfermedad acumulado cada año para acompañar a los hijos y a los progenitores de edad avanzada que estén a su cargo a visitas médicas rutinarias, tales como chequeos, vacunas y revisiones oftalmológicas y dentales o para acompañar a estos progenitores en la tramitación de servicios profesionales tales como gestiones de bancos u otras actividades similares.

2) El tiempo requerido en cada ocasión debe ser el razonable en las circunstancias particulares de cada caso, y debería ser el suficiente como para tratar el problema inmediato y para organizar la atención a los familiares a más largo plazo, si fuere necesario. En la mayoría de los casos, independientemente de la naturaleza del problema, uno o dos días sería el máximo tiempo necesitado.

3) Los empleados deberán solicitar el permiso a sus supervisores tan pronto como sea razonablemente posible, por adelantado, y no más tarde de la primera hora de trabajo del primer día laborable de la ausencia indicando el motivo de la ausencia y la duración estimada de la misma.

### 3. Otros permisos retribuidos.

a. Se concederá permiso retribuido a los trabajadores que lo precisen para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal tales como la asistencia a juicio o el desempeño de funciones de jurado y por el tiempo indispensable para dicho cumplimiento. Estos permisos no consumen el permiso anual anteriormente descrito pero las retribuciones que se perciban por el cumplimiento de dichos deberes serán descontadas del salario del trabajador. El trabajador deberá justificar documentalmente el carácter inexcusable, público y personal del deber que justifica el permiso con carácter previo a su disfrute, así como su naturaleza retribuida o gratuita. Si por motivo del cumplimiento de dichos deberes la prestación del trabajo disminuye más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador podrá ser pasado a la situación de excedencia forzosa. Estos permisos no son trasladables a otras fechas, por lo que caso de coincidir la fecha en que deba verificarse el cumplimiento del deber inexcusable, en todo o en parte, con un día festivo, no laborable o de descanso, el trabajador no tendrá derecho a compensación alguna por la coincidencia.

b. El permiso anteriormente descrito cubre también las ausencias para el ejercicio del derecho de sufragio y la participación activa en procesos electorales de ámbito nacional, autonómico y municipal. Los trabajadores que tengan la condición de simples electores contarán con un permiso máximo de 4 horas a disfrutar en la fecha señalada para las votaciones. Los presidentes, vocales e interventores de mesa electoral contarán con un permiso de jornada completa el día de la votación y una reducción de jornada de 5 horas el día inmediatamente siguiente. Los apoderados de candidatura contarán con un permiso de jornada completa que coincidirá con la citada fecha de elecciones. En todo caso deberá acreditarse documentalmente la respectiva condición de presidente, vocal, interventor, o apoderado con carácter previo a su disfrute. Estos permisos tampoco son trasladables a otras fechas, por lo que caso de coincidir las fechas en que se desarrollen los procesos electorales, en todo o en parte, con un día festivo, no laborable o de descanso, incluyendo el día posterior al de las votaciones, el trabajador no tendrá derecho a compensación alguna por la coincidencia.

4. Permiso sin Paga (LWOP).
  - a. Podrá concederse permiso sin paga al trabajador que así lo solicite siempre que con ello no resulte perjudicial para el servicio.
  - b. Un empleado podrá solicitar permiso sin paga por un periodo no inferior a un mes ni superior a un año en un periodo de cinco años.
  - c. En la situación de permiso sin paga se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
  - d. El tiempo en que el empleado permanezca en permiso sin paga no se computará como de servicio a ningún efecto.
5. Cargos a Permisos.
  - a. Los permisos anuales y de enfermedad se irán acumulando y podrán utilizarse a la terminación del período de pago en el que se devenguen.
  - b. Los permisos se cargarán solamente por ausencias dentro de la jornada de trabajo del empleado, excluyendo días festivos y no laborables.
  - c. El cargo mínimo de permiso anual o de enfermedad es de una hora y los cargos adicionales serán en múltiplos de una hora.
  - d. Todo el permiso anual acumulado no utilizado será pagado cuando el empleado cese.

#### Artículo 21. *Vacaciones del personal docente.*

1. Su jornada laboral cubre el año escolar, además de cualquier período adicional al comienzo o final del año escolar si se les requiere participar en seminarios o realizar preparativos propios del comienzo o final del curso.
2. Estarán excusados de acudir al trabajo durante los períodos de receso escolar en Navidad, Semana Santa y verano. No obstante el período de vacaciones anuales de treinta días naturales deberá disfrutarse durante el tiempo en que el colegio permanece cerrado por vacaciones escolares. Las demás ausencias del trabajo durante el año escolar estarán sujetas a las disposiciones del artículo 36 del Real Decreto 2.205/80 de 13 de junio.
3. El personal docente que presta sus servicios en las escuelas, quedará excusado de prestar servicios los días festivos no lectivos norteamericanos, debiendo sin embargo trabajar los festivos españoles que sean lectivos para las escuelas norteamericanas, percibiendo la compensación adecuada prevista por el art. 20 del presente convenio.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 22. *Estructura salarial.*

Se regirá por lo dispuesto en el Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa, Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio y disposiciones de desarrollo.

A efectos de trienios solo se computarán los períodos de servicio efectivo o aquellos períodos asimilados, tales como situaciones de enfermedad, vacaciones, maternidad y excedencia forzosa.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de fijos discontinuos, perfeccionarán un trienio al completar 741 días de trabajo efectivo, descontando los períodos de descanso semanal y vacaciones, en su caso.

#### Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Se regirá por lo dispuesto en el Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa, Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio y disposiciones de desarrollo.

## Artículo 24. *Forma de pago.*

Las nóminas y demás emolumentos serán abonados mensualmente mediante ingreso en la cuenta bancaria determinada por el empleado. Se realizarán ingresos a cuenta sobre el salario de cada mes o anticipos quincenales por una cuantía aproximada del 40% del salario mensual.

## Artículo 25. *Recibo de salarios.*

Todos los trabajadores recibirán de las Fuerzas de los EE.UU. un documento o recibo justificativo -en sobre cerrado u otro medio similar que garantice la confidencialidad - junto con sus retribuciones- individual que consignará el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refieran tales retribuciones, con especificación clara y debidamente diferenciada de las retribuciones básicas y, en su caso, los complementos salariales, indicando igualmente las deducciones que legalmente procedan.

## Artículo 26. *Revisión salarial.*

Las revisiones salariales se llevarán a cabo por las Fuerzas de los EE.UU. según la normativa aplicable en la administración norteamericana, respetando, en todo caso lo establecido en el artículo 5.4 del Anejo 8 al Convenio entre ambos países.

## CAPÍTULO VIII

### **Suspensión del contrato de trabajo**

## Artículo 27. *Excedencias.*

### 1. Excedencia voluntaria (por interés particular).

a. El trabajador con al menos un año de servicio activo podrá solicitar de las Fuerzas de los EE.UU. su pase a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

b. El trabajador en excedencia voluntaria deberá solicitar de forma expresa su reincorporación a través de la Oficina de Recursos Humanos al menos 20 días antes de la finalización del plazo para el que se le concedió, perdiendo todo derecho al reintegro en otro caso. Sólo tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma categoría y nivel en el centro de trabajo de procedencia, pudiendo, si así lo solicita, ocupar una vacante de categoría y/o nivel inferior, para la cual esté capacitado con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última.

c. El tiempo en excedencia voluntaria no computará a ningún efecto.

### 2. Excedencia por cuidado de hijos.

a. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción tanto permanente como preadoptivo, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando.

b. La solicitud deberá formularse con al menos 15 días de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio salvo supuestos de urgencia debidamente acreditada.

c. El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en periodos de duración no inferior a un mes. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

d. Durante el primer año a contar desde el inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pudiendo, si así lo solicita, ocupar una vacante de nivel inferior dentro de su misma categoría laboral para la cual esté capacitado con los derechos y obligaciones correspondiente a esta última.

e. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá al período total de excedencia cuando el hijo sea declarado incapaz.

f. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa que tenga reconocida oficialmente esta condición, la reserva se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general 1.

g. Cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa que tenga reconocida oficialmente esta condición, la reserva se extenderá hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

h. El período de excedencia terminará:

Por el transcurso del período concedido, en cuyo caso deberá producirse el reingreso al día siguiente al de su conclusión.

Por desaparición de la causa de la misma, en cuyo caso deberá producirse el reingreso dentro de los cinco días hábiles siguientes.

### 3. Excedencia por cuidado de familiares.

a. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La solicitud deberá incluir declaración o acreditación de incapacidad por parte de la agencia autonómica competente.

b. La solicitud deberá formularse con al menos quince días de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio salvo supuestos de urgencia debidamente acreditada. La dependencia del familiar debe quedar igualmente acreditada.

c. El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

d. Cuando el período inicial solicitado fuese inferior a la duración máxima de esta excedencia se podrán solicitar prórrogas sucesivas hasta alcanzar dicha duración máxima. Las prórrogas se deberán solicitar con un mes de antelación a su efectividad, debiendo acreditarse el mantenimiento de la dependencia del familiar. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extiende al período total de excedencia.

e. El período de excedencia terminará:

• Por transcurso del período concedido, en cuyo caso deberá producirse el reingreso al día siguiente al de su conclusión.

• Por desaparición de la causa de la misma, en cuyo caso deberá producirse el reingreso dentro de los cinco días hábiles siguientes.

### 4. Excedencia forzosa.

a. Podrán solicitar excedencia los trabajadores designados o electos para el ejercicio de un cargo público o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de la excedencia coincidirá con la duración del ejercicio del cargo o función.

b. El período de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador puede participar en cursos de formación.

c. La solicitud de reingreso debe de solicitarse dentro del mes inmediatamente siguiente al cese de dicho ejercicio.

d. El trabajador tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la duración de la excedencia.

## CAPÍTULO IX

### Reestructuración de establecimientos

Artículo 28. *Reducción de cuadro numérico.*

1. La reducción de cuadro numérico que implique el cese de personal laboral local se llevará a cabo en la forma establecida por el Anejo 8 al Convenio de Cooperación para la Defensa y según lo previsto en este Convenio Colectivo.

2. El trabajador afectado por reducción de cuadro numérico deberá notificar por escrito, dentro del plazo de 15 días desde que se le notifique la extinción de su relación laboral, si desea permanecer en la lista de prioridad para el re-empleo como personal laboral local en la forma establecida en el Convenio de Cooperación para la Defensa.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, mediante la resolución correspondiente, en virtud del incumplimiento de sus obligaciones contractuales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes del Capítulo X.

2. Los plazos establecidos en el presente capítulo por días se computarán por días hábiles, mientras que los plazos por meses se computarán de fecha a fecha, excepto los plazos de prescripción de las faltas que se computarán por días naturales.

Artículo 30. *Faltas.*

1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

2. Son faltas leves:

- a. La incorrección leve con el público y con los compañeros.
- b. El retraso o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. La falta de puntualidad sin causa justificada.
- e. La falta de diligencia leve en la conservación de bienes del servicio y del personal, tanto de las Fuerzas de los EE. UU. como de España.

3. Son faltas graves:

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

b. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo se deriven o puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador o terceros.

c. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 o 2 días al mes.

d. La simulación de enfermedad o accidente.

- e. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- f. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- g. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Establecimiento.
- h. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 3 meses consecutivos, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- i. Las discusiones violentas con compañeros y superiores e insultos a los mismos, así como la falta del respeto y consideración debida a los superiores, al público, a los compañeros de trabajo y al personal del Establecimiento.
- j. La negligencia que cause daño grave en la conservación de bienes del servicio y del personal, tanto de las Fuerzas de los EE. UU. como de España.

4. Son faltas muy graves:

- a. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d. La falta no justificada de asistencia al trabajo durante más de dos días al mes.
- e. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 9 meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- f. La posesión ilegítima de material propiedad del Gobierno de los EE.UU.
- g. la negligencia o dolo que cause daño muy grave a personas, a bienes del servicio y del personal, tanto de las Fuerzas de los EE.UU. como de España.
- h. El acoso laboral (mobbing).
- i. El acoso sexual.
- j. El acoso por razones de raza, etnia, religión, creencias, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual, idioma, opinión, lugar de nacimiento o vecindad.

Artículo 31. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

- (1) Amonestación por escrito.
- (2) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- (1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- (2) Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta dos años.

c) Por faltas muy graves:

- (1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- (2) Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- (3) Despido.

2. Para la aplicación de estas sanciones se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en el Establecimiento.



Artículo 32. *Procedimiento sancionador.*

1. La imposición de una sanción por falta leve corresponde al Jefe del Establecimiento Militar, a instancias del Comandante de las Actividades Navales de los EE.UU. en España o persona en quien éste delegue, o de oficio, en cuyo caso dará traslado a éste para que, en el plazo de tres días alegue lo que a sus intereses convenga con respecto a la calificación de los hechos y propuesta de sanción. Para su imposición, será preciso que, en el plazo máximo de seis días desde que tuvo conocimiento de la falta, formule una propuesta motivada de la que dará traslado al trabajador afectado, para que, en el plazo de tres días formule las alegaciones que estime convenientes. La prescripción de la falta quedará interrumpida con el traslado de dicha propuesta.

La sanción deberá notificarse por escrito, con acuse de recibo, al Comandante de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, al interesado y al Comité de Establecimiento. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

2. Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo que se establece en los números siguientes de este artículo.

3. El plazo para instruir el expediente no será superior a tres meses prorrogables por otros tres.

4. En casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, se podrá acordar por el Jefe del Establecimiento a instancias del Comandante de las Actividades Navales de los EE.UU. en España la suspensión de empleo y sueldo del interesado, oído éste y dando cuenta al Comité.

5. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas:

a) Fase de incoación: La incoación del expediente disciplinario se ordenará por el Jefe del Establecimiento a instancias del Comandante de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, quien además podrá proponer la persona que deba ser designado instructor. Cuando el Jefe del Establecimiento tuviere conocimiento de la existencia de una presunta falta, sin haber sido promovida la acción disciplinaria por las Fuerzas de los EE.UU., con carácter previo a acordar la incoación del expediente, dará traslado de los hechos al Comandante de las Actividades Navales de los EE.UU. en España para que, en el plazo de tres días, alegue lo que a sus intereses convenga pudiendo proponer, en su caso, persona para ser designado instructor.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador presuntamente implicado.
- Designación de instructor, que no podrá ser la persona que denunció la presunta falta.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo al instructor, al trabajador afectado, a la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España y al Comité de Establecimiento.

b) Fase de desarrollo: El instructor, que podrá nombrar a un secretario, ordenará cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes en orden a esclarecer los hechos y determinar las responsabilidades a que hubiera lugar, así como aquellas interesadas por las partes que estimara pertinentes. Cuando en las actuaciones el instructor llamara a declarar al expedientado, éste podrá estar acompañado de un miembro del Comité o su representante legal.

El instructor dará traslado de todo lo actuado a la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España para que, en término de cinco días, pueda proponer nuevas diligencias de prueba, realizar las alegaciones que estime convenientes y, en su caso, calificar los hechos y proponer la sanción correspondiente. De las pruebas que pueda proponer la mencionada Comandancia se dará traslado al inculcado para que pueda participar en su práctica, alegar al respecto o proponer otras pruebas sobre los

mismos hechos. En el supuesto de que se practiquen nuevas pruebas, con posterioridad se dará traslado a aquella Comandancia para la calificación de los hechos y propuesta de sanción.

c) Fase de conclusión: Recibido el escrito de calificación y propuesta de sanción de la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, el instructor redactará un pliego de cargos que trasladará al expediente para que, en el plazo de cinco días, formule las alegaciones que estime convenientes.

El instructor, teniendo en cuenta el resultado de todas las actuaciones y pruebas practicadas así como de las alegaciones formuladas, elevará una propuesta motivada de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.

6. Concluido y recibido el expediente, la autoridad sancionadora dictará la resolución que proceda.

La imposición de las sanciones corresponderá al Jefe del Establecimiento, excepto la de despido que corresponderá al Director General de Personal, a quien el Jefe del Establecimiento remitirá el expediente con su informe.

7. La resolución que se adopte deberá notificarse, por escrito y con acuse de recibo, al interesado, a la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, y al Comité del Establecimiento.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

#### Artículo 33. *Cancelación de las faltas.*

1. Todas las faltas y sanciones se anotarán en el expediente personal del trabajador afectado, pero se cancelarán a los tres meses las leves, a los nueve meses las graves y a los dos años las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso que constará hasta su cumplimiento.

2. La certificación de dicha cancelación se expedirá a petición del interesado.

3. Los plazos para la cancelación empezarán a contar desde la fecha en que haya adquirido firmeza la sanción impuesta.

#### Artículo 34. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

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 Jefatura del Establecimiento 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 35. *Denuncias.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito ante la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad, a la consideración debida a su dignidad humana o a su condición laboral. Por dicha Autoridad se abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente que proceda, debiendo contestar al denunciante en el plazo de treinta días.

## CAPÍTULO XI

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 36. *Disposiciones generales.*

Las partes firmantes consideran como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia las Fuerzas de los EE.UU. procederán a:

- Implantar en sus Centros la pertinente política de prevención de riesgos laborales.
- Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.
- Posibilitar la participación de los trabajadores en la misma, a través de los Delegados de Prevención de riesgos laborales y Comités de Seguridad y Salud.

#### Artículo 37. *Política de seguridad y salud en el trabajo.*

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 que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo a las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

2. Las Fuerzas de los EE.UU. están obligadas a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en su Centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en las mismas y a garantizar una formación teórica y práctica adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

3. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a seguir las prácticas de prevención de riesgos, en todo momento.

#### Artículo 38. *Equipos de protección personal.*

Los Departamentos facilitarán a todos los trabajadores las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la normativa aplicable.

La trabajadora en estado de gestación o parto reciente podrá ser trasladada de puesto de trabajo siempre que las condiciones del mismo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que, en el régimen general de la Seguridad Social, asista facultativamente a la trabajadora.

#### Artículo 39. *Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud.*

1. Por el Comité de Establecimiento y entre sus miembros se designarán cinco Delegados de Prevención que serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención serán las establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las adaptaciones reglamentariamente establecidas al amparo de la Disposición Adicional novena de la citada Ley.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud integrado por diez miembros, del que formarán parte los cinco Delegados de Prevención, cuatro representantes de las Fuerzas de los EE.UU. y un representante de la Administración militar española.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la mencionada Ley, con las adaptaciones reglamentariamente establecidas al amparo de la Disposición Adicional novena de la misma.

#### Artículo 40. *Servicio de prevención.*

Las Fuerzas de los EE.UU. en cumplimiento de su deber de prevención, constituirán un servicio de prevención propio o bien lo concertarán con una entidad especializada.

### CAPÍTULO XII

#### Jubilación y mejoras voluntarias

##### Artículo 41. *Jubilación.*

1. Al objeto de promover el empleo, los empleados se jubilarán obligatoriamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, excepto cuando el empleado no tuviese completado el tiempo mínimo necesario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso se jubilará obligatoriamente al completar dicho período mínimo de cotización.

2. Al jubilarse entre los 60 y 65 años de edad, se abonará al trabajador una cantidad equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores, con el límite de una anualidad. Esta indemnización será asimismo abonada a aquel trabajador que se jubile con mayor edad cuando ello sea debido a la necesidad de completar el tiempo de cotización mínimo para acceder a una pensión de jubilación.

3. Se computará a estos efectos todo el tiempo de servicio efectivo ininterrumpido como personal laboral local con las Fuerzas de los EE.UU. en España que no se haya utilizado para el cómputo de una indemnización anterior, por causa de una anterior liquidación de relación laboral o cambio de puesto de trabajo que diera lugar al pago de la misma.

4. Sin perjuicio de lo anterior, se estará a las normas de derecho necesario que se publiquen tras la firma de este Convenio.

##### Artículo 42. *Bajas incentivadas.*

Las Fuerzas de los EE.UU. podrán establecer programas de bajas incentivadas, de carácter temporal o permanente, que serán siempre de carácter voluntario para el trabajador y de concesión discrecional por parte del Jefe de dichas Fuerzas. Dicha resolución se comunicará al Comité de Trabajadores del personal laboral local.

##### Artículo 43. *Jubilación especial a los 64 años.*

Los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos, al cumplir los 64 años de edad, siempre que, previo pacto individual entre el trabajador interesado y las Fuerzas de los EE.UU., se convenga la obligación de contratar a un nuevo trabajador en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de Julio.

Siempre que el empleado advierta con 6 meses de antelación a cumplir los 64 años, su intención de acogerse a la jubilación especial, las Fuerzas de los EE. UU. intentarán en la medida de lo posible acceder a lo solicitado.

Cualquier otra norma de derecho necesario que en el futuro pueda dictarse sobre dicha materia será de aplicación.

## CAPÍTULO XIII

### Asistencia y acción social

Artículo 44. *Ayuda por hijos disminuidos.*

Las Fuerzas de los EE.UU. abonarán a los trabajadores que acrediten tener a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, una ayuda en la cuantía que establezcan para cada anualidad.

Artículo 45. *Anticipos.*

Previa la tramitación pertinente podrán concederse anticipos al personal que lo solicite para atender necesidades urgentes o extraordinarias debidamente justificadas. Tales anticipos podrán alcanzar, para cada solicitante, como máximo el importe de cuatro mensualidades de salario total, con el límite individual de la cantidad a la que, en el momento de la solicitud, el empleado tuviese derecho si se produjera la extinción de su relación laboral por reducción de cuadro numérico, jubilación o incapacidad permanente, y deberá reintegrarla en el plazo máximo de veinticuatro mensualidades.

## CAPÍTULO XIV

### Indemnizaciones por razones del servicio

Artículo 46. *Dietas.*

1. La dieta para viajes dentro y fuera de España será establecida por las Fuerzas de los EE.UU., siendo en la actualidad igual a la cantidad que, a estos efectos, establece el Departamento de Estado norteamericano para las diferentes áreas geográficas. La cuantía de las dietas se especificará en las órdenes de viaje individuales antes del comienzo del desplazamiento, distinguiendo entre la parte destinada a cubrir los gastos de hospedaje y los de manutención.

2. Además de las dietas, el empleado será reembolsado por los siguientes gastos:

a. Tarifa de taxis por el recorrido entre la terminal de transportes y el lugar final de destino, siempre que no exista autobús comercial o vehículos del gobierno.

b. Coste de llamadas telefónicas o envíos postales, por fax o mensajeros siempre que sean por necesidades del servicio y así se certifique.

c. Cargos por exceso de equipaje cuando ello obedezca a necesidades del servicio y así se haya autorizado en la orden de viaje.

d. Coste de expedición de pasaporte, visados, incluyendo el coste de fotografías, certificados de nacimiento y de sanidad.

e. Coste de vacunaciones cuando no puedan ser facilitadas por las Fuerzas de los EE.UU.

f. Coste de obtención de cheques de viaje y por cobro de cheques oficiales o cambio de divisas.

g. Costes por estacionamiento de vehículo propio con el límite del coste que hubiese supuesto la utilización de taxi.

3. Las dietas se abonarán de acuerdo con los siguientes criterios:

a. Si se solicita para viajes de al menos dos días de duración, se anticiparán las dietas al comienzo del desplazamiento.

b. No se abonarán haberes adicionales ni horas extraordinarias por el viaje, incluyendo tiempo de espera, hecho fuera de la jornada normal de trabajo.

c. El pago se hará conforme a la normativa vigente en la administración norteamericana.

d. La dieta se divide en una parte para hospedaje y otra para manutención y gastos varios. Por concepto de hospedaje se abonará lo efectivamente gastado por el empleado con el límite de la cuantía a que se refiere el párrafo 1 de este artículo.

e. El trabajador deberá presentar justificantes de todos los gastos en que haya incurrido por hospedaje y gastos reembolsables, cuando excedan de la cantidad especificada en normas de las Fuerzas Armadas de los EE.UU.

4. Los conductores y cualesquiera otros trabajadores que, en el desempeño de sus funciones habituales, realicen desplazamientos de un día de duración dentro de su jornada habitual de trabajo, no percibirán dieta alguna. Sin embargo, cuando realizando el desplazamiento durante sus horas ordinarias de trabajo y siendo su jornada partida, se encuentren fuera de su centro de trabajo a la hora normal del almuerzo, percibirán la cantidad de diez euros como compensación por el mayor coste de la comida en que incurran. Esta cantidad se actualizará anualmente por las Fuerzas de los EE.UU., siendo la primera actualización efectiva en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo

5. Cuando el viaje tenga su origen en una convocatoria realizada por la Administración española, previo acuerdo con las Fuerzas de los EE.UU., así como cuando el viaje tenga por objeto asistir, en Madrid, a reuniones de la mesa negociadora del Convenio Colectivo o a reuniones ordinarias de la CIVEPLL, convocadas por el Ministerio de Defensa, previo acuerdo con las Fuerzas de los EE.UU. y solo con respecto a los miembros plenos de dichos órganos, la dieta, que requerirá aprobación previa por parte de la Oficina de Recursos Humanos, se abonará por las Fuerzas de los EE.UU. directamente a cada uno de dichos miembros, después del viaje, tomando en consideración los días en que se haya producido la reunión y en la cuantía establecida para el grupo 2 por el Ministerio de Defensa para su propio personal.

Además se abonará el precio del billete de avión, en clase turista, en viaje de ida y vuelta, sin que se abone ningún otro gasto. La parte de dieta correspondiente a alojamiento solo se devengará por los días en que se haya autorizado pernoctar en Madrid; la parte correspondiente a manutención solo se abonará entera el día de salida si tiene lugar antes de las 14.00 h. y el 50% si es después, el día de llegada se abonará el 50% solo si se llega después de las 14.00 h. La Oficina de Recursos Humanos establecerá, con antelación al viaje las horas de partida y llegada aceptables.

6. Cuando el viaje tenga su origen en una convocatoria realizada por la Administración española fuera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, el reconocimiento y abono de las dietas se realizará por dicha Administración en los términos y cuantías que se reconozcan al personal laboral que presta sus servicios al Ministerio de Defensa.

#### Artículo 47. *Kilometraje.*

Cuando por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo propio en asuntos oficiales, distintos de acudir de su lugar de residencia al de trabajo, será compensado con el pago de la cantidad por kilómetro que establezcan las Fuerzas de los EE.UU., cuyo importe será revisado anualmente.

#### Artículo 48. *Medios de transporte.*

1. El personal para sus desplazamientos por razones del servicio utilizará el medio de transporte de mayor conveniencia para el servicio a elección de la dirección, excepto la utilización de aviones militares que no será obligatoria para el personal laboral local.

2. En la elección del medio de transporte la dirección considerará, junto a criterios económicos, que se lleve a cabo en el menor tiempo posible de manera que no se prolongue la ausencia del empleado de su residencia habitual más allá del tiempo indispensable para realizar el trabajo encomendado y el correspondiente desplazamiento.

3. El trabajador podrá solicitar desplazarse en su vehículo propio, en vez de en el medio elegido por la dirección. Si tal solicitud fuese aprobada el pago del kilometraje tendrá como límite el coste del transporte que normalmente debiera haber utilizado.

## CAPÍTULO XV

### Representación colectiva

#### Artículo 49. *Órgano de representación.*

El órgano de representación unitario del personal laboral local será el Comité del Establecimiento del personal laboral local.

#### Artículo 50. *Elección.*

La elección de los miembros del Comité de Establecimiento se regirá por las disposiciones vigentes en la materia.

#### Artículo 51. *Composición.*

1. El número de miembros del Comité se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 5.
- De 101 a 250 trabajadores: 9.
- De 251 a 500 trabajadores: 13.
- De 501 a 750 trabajadores: 17.
- De 751 a 1.000 trabajadores: 21.
- De 1.000 en adelante, 2 por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

#### Artículo 52. *Competencias.*

El Comité de Establecimiento tendrá las siguientes competencias:

1. Ser informados, por las Fuerzas de los EE.UU., respecto de cuantas cuestiones de interés laboral puedan afectar a los trabajadores con carácter general.

2. Emitir informe, con carácter previo a la decisión del Órgano competente, conforme a lo dispuesto por el Anejo 8 al Convenio de Cooperación para la Defensa, en los siguientes casos:

- 1) Modificación de cuadros numéricos que suponga el cese total o parcial, definitivo o temporal, de personal laboral local.
- 2) Reducción de jornada laboral, así como traslado total o parcial de las instalaciones que afecte al empleo de personal laboral local.
- 3) Planes de Formación Profesional del Establecimiento.
- 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo que afecten colectivamente al personal laboral local.
- 5) Variación de la jornada de trabajo y horario, régimen de turnos, así como cualquier otro cambio en las condiciones de trabajo que afecten colectivamente al personal laboral local.
- 6) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, premios o incentivos y cambios en la estructura de las categorías laborales.

3. Conocer las modalidades de contrato de trabajo escrito que se celebre en el Establecimiento.

4. Ser informados por escrito de todas las sanciones impuestas al personal laboral local.

5. Conocer mensualmente los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

6. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos laborales en vigor.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en el Establecimiento, de acuerdo con la normativa vigente en dicha materia.

7. Colaborar con las Fuerzas de los EE.UU. para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren en el mantenimiento e incremento de la productividad.

8. Informar a sus representados del Centro de todos los temas y cuestiones señalados en estos puntos, y en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

9. Formular las reclamaciones y acciones legales de interés general que procedan por la vía administrativa o jurisdiccional en aplicación de la normativa laboral vigente, ante la Autoridad u Organismos competentes.

10. Cualesquiera otras competencias que se les reconozcan por la legislación vigente.

11. Los informes que deban emitirse a tenor de las competencias reconocidas en este artículo deberán formalizarse en el plazo de quince días salvo que en este Convenio se disponga otra cosa.

12. El cuadro de clasificación del personal laboral local se facilitará al Comité de Establecimiento dentro del primer trimestre del año. Dicho cuadro contendrá la siguiente información: Nombre del empleado, número de nómina, categoría laboral, nivel, fecha de nacimiento, antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría laboral.

13. Una vez aprobadas las tablas salariales anuales por las Fuerzas de los EE.UU. y tras notificar al Ministerio de Defensa, se facilitará copia de las mismas al Comité de Establecimiento.

#### Artículo 53. *Garantías.*

1. Los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité tendrán las siguientes garantías

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones de faltas graves y muy graves en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Establecimiento.

b) Prioridad de permanencia en el Establecimiento respecto de los demás trabajadores de su categoría y especialidad en los supuestos de extinción y suspensión por reducción de cuadro numérico.

c) No ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las notas o comunicados de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Jefatura del Establecimiento.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas, de acuerdo con la siguiente escala en el número y condiciones que se regula en el número 3 de este artículo.

2. Las garantías expresadas en los apartados a), b) y c) del número anterior se mantendrán durante los dos años siguientes a la extinción del mandato.



3. Las horas mensuales retribuidas a que se refiere el apartado d) del número 1 de este artículo se reconocerán a cada uno de los miembros de Comités de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
- Entre 101 y 250 trabajadores 20 horas.
- Entre 251 y 500 trabajadores 30 horas.
- Entre 501 y 750 trabajadores 35 horas.
- De 751 trabajadores en adelante 40 horas.

Las horas señaladas podrán acumularse por los miembros del Comité de Establecimiento en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Por el Comité de Establecimiento se dará cuenta, con suficiente antelación, a la Administración de la acumulación efectuada.

4. Las Fuerzas de los EE.UU. proporcionarán al Comité un local y unos medios adecuados para que puedan desarrollar sus actividades.

5. El Comité tendrá acceso a los tableros de anuncios instalados en los distintos departamentos para el ejercicio de su labor representativa.

#### Artículo. 54. *Cuotas sindicales.*

Se procederá al descuento en nómina de las cuotas sindicales y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, siempre que conste la previa conformidad de éste.

#### Artículo. 55. *Derecho de reunión.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea en las condiciones siguientes:

a. La asamblea podrá ser convocada bien por el Comité del Establecimiento a petición de cualquiera de las candidaturas integrantes del mismo, bien por un número de trabajadores no inferior a la tercera parte de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité, que será responsable del normal funcionamiento de la misma. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren incluidos en el orden del día. El Comité comunicará a la Jefatura del Establecimiento la convocatoria. Corresponde al Jefe de Establecimiento tomar las medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal del Centro.

b. Cuando por trabajadores en turno, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

c. El lugar de reunión será dentro del Establecimiento, si las condiciones del mismo lo permiten, y lo autoriza el Jefe del Establecimiento, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con las Fuerzas de los EE.UU. El Jefe del Establecimiento facilitará, en su caso, el local que resulte más adecuado para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- (1) Si no se cumplen las disposiciones señaladas en el número 1 anterior.
- (2) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- (3) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- (4) Cierre del Establecimiento.

Las reuniones informativas sobre Convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado c(2).

d. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al Jefe del Establecimiento con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

e. Las normas establecidas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los casos en que la asamblea se celebre fuera del Establecimiento.

Disposición adicional primera.

Los requisitos de cualificación en cuanto a estudios, titulación, experiencia y otros, serán establecidos por las Fuerzas de los EE.UU. para cada categoría laboral y para cada puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5.1 del Anejo 8 al Convenio de Cooperación para la Defensa. Igualmente será discrecional por parte de estas Fuerzas la asignación de niveles dentro de cada categoría laboral.

Disposición adicional segunda.

A los seis meses de la firma de este Convenio, se constituirá un Comité conjunto compuesto por representantes de las Fuerzas armadas norteamericanas y por miembros del Comité de Establecimiento con el único objeto de establecer un Plan de Igualdad en el plazo máximo de un año desde la fecha de su constitución. El Plan de Igualdad requerirá la aprobación de las partes intervinientes en este Convenio antes de hacerse efectivo.

Disposición adicional tercera.

Los procedimientos que se establezcan para solventar de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio tendrán en cuenta las peculiaridades del mismo y el contenido del Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa entre el Reino de España y los Estados Unidos de América.

Disposición transitoria primera.

Complemento extrasalarial de distancia.

1. Las Fuerzas de los EE.UU. dejaron de prestar el servicio de transporte existente a partir del día 30 de Septiembre de 2002. Los empleados a los que el artículo 48 del primer Convenio colectivo les reconocía tal derecho percibirán un complemento extrasalarial de conformidad con el siguiente cuadro:

Lugar de residencia	Cuantía diaria - Euros
Chiclana . . . . .	16,31
San Fernando . . . . .	15,05
Cádiz . . . . .	12,95
Sanlúcar de Barrameda . . . . .	10,45
Jerez de la Frontera . . . . .	10,45
Puerto Real . . . . .	8,79
Chipiona . . . . .	6,68
El Puerto de Santa María . . . . .	5,23
Morón . . . . .	5,85
Alcalá de Guadaira . . . . .	15,46
Sevilla . . . . .	20,92
Tomares . . . . .	23,84
Castilleja de la Cuesta . . . . .	26,35
El Coronil . . . . .	3,76

2. Se considerará lugar de residencia del empleado el que conste como tal en el momento de la contratación, sin que quede modificado por traslados posteriores, salvo que el traslado lo sea a una población más cercana a Rota, o a Morón, según el Establecimiento donde preste sus servicios.

3. Este complemento solo se abonará por día efectivo de trabajo en el que el empleado se traslade al Establecimiento donde preste servicios.

4. El importe indicado será revisado anualmente en el mismo porcentaje en que lo sea el importe que, por kilometraje abonan las Fuerzas de los EE.UU..

Disposición transitoria segunda.

Al Personal Laboral Local que este contratado con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, se le seguir aplicando la jornada laboral anual prevista en el Artículo 18 del II Convenio Colectivo.

## ANEJO I

### Grupos profesionales

#### Grupo profesional 1.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los favores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

#### Grupo profesional 2.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

#### Grupo profesional 3.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

#### Grupo profesional 4.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

#### Grupo profesional 5.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Por CC.OO.

Por CSI-CSIF

Por U.G.T.

Por la Administración.  
(Ministerio de Defensa)