



CENTRO MUNICIPAL DE INFORMÁTICA CONVENIO COLECTIVO 2004-2007.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre el Organismo Autónomo Centro Municipal de Informática de Málaga, a partir de ahora denominado CEMI, y los trabajadores que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios en dicho organismo bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación vigente en cada momento.

2. Las partes que conciertan el presente convenio son, por una parte, los representantes del Comité de Empresa del CEMI y, por otra, los representantes del CEMI.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Será de aplicación el presente convenio:

a) A todos los trabajadores en régimen laboral del CEMI.

b) A los pensionistas o jubilados, los artículos que expresamente se indiquen.

2. Siempre que en el presente convenio se haga referencia a trabajadores, empleados o cualquier otra denominación similar, se entenderá hecha al personal especificado en el punto anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal de aplicación y denuncia

1. El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.

2. Con independencia de lo anterior surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2004, salvo para aquellos apartados o conceptos en los que expresamente se pacte una fecha distinta.

3. Este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007.

4. Este convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre de 2007, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

5. Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado aunque los efectos del convenio que posteriormente se aprueben se retrotraigan al día 1 de enero de 2008.



Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2, cualquiera que sea la Dependencia o Servicio donde se encuentren, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto el CEMI como una única unidad de trabajo.

Artículo 5. Comisión de seguimiento.

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta, sin perjuicio de las competencias del CEMI.

2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 3 miembros en representación del CEMI y 3 miembros designados por el Comité de Empresa.

3. Dicha Comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.

4. En la primera reunión que celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.

5. Las competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento con respecto al convenio colectivo o pactos y acuerdos generales serán:

a) Velar por su fiel cumplimiento.

b) Interpretación del convenio.

c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

d) Seguimiento de las horas extras.

e) Seguimiento de la distribución del programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del plan de acción de calidad.

f) Seguimiento del plan de formación anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara algunas de las





estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo 7. Calendario de trabajo.

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central y Autonómica, corresponda a Málaga capital.
2. En el tablón de anuncios del CEMI se expondrá el calendario laboral, con la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Artículo 8. Jornada laboral.

1. La jornada laboral se establecerá, en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna de estas dos modalidades:
 - a) JORNADA ORDINARIA. Es aquella que se fija con carácter general.
 - b) JORNADA A TURNOS. Es aquella en que las características del trabajo exigen establecer más de un turno para el adecuado desarrollo de aquél. Únicamente es aplicable al personal que presta sus servicios como Operador de Sistemas.
2. La jornada ordinaria se fija en 36,5 horas en cómputo semanal.
3. La jornada laboral común obligatoria se fija en 1.591 horas en cómputo anual, una vez descontados los días de permiso, fiestas y vacaciones, sin perjuicio de las jornadas especiales.
4. Se establecerá una jornada especial durante la Feria de Málaga y la Semana Santa.

Artículo 9. Turnos de trabajo.

1. El trabajo a turnos no podrá efectuarse nunca solo.
2. Los turnos rotarán de manera continua y semanal. Para romper esta cadencia debe existir acuerdo entre los trabajadores afectados y la Gerencia.
3. Durante los periodos en que por vacaciones, permisos o enfermedad, no exista plantilla de operadores disponible para realizar los tres turnos previstos, se suspenderá el turno de noche.
4. El trabajador, siempre que no cause detrimento al servicio, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando curse



con regularidad, y así lo acredite, estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial y únicamente durante el periodo lectivo.

5. El CEMI procurará que los trabajadores mayores de 50 años que realicen trabajos en turnos de noche, a petición propia, puedan pasar a realizar turno de día, dentro de las posibilidades de cada servicio.

Artículo 10. Horario de trabajo.

1. Con carácter general el horario de trabajo de la jornada ordinaria será de 7:50 h. a 15:08 h. de lunes a viernes, admitiéndose una tolerancia de 10 minutos en la entrada y de 8 en la salida.

2. El cómputo de la jornada ordinaria establecida en el anterior apartado podrá cumplirse de manera flexible en el espacio de tiempo comprendido entre las 7:30 h y las 20:00 h. Las recuperaciones que se realicen entre las 16:00 h y las 20:00 h. deberán ser notificadas previamente al Jefe del Servicio.

3. En cualquier caso se fija un periodo obligatorio de permanencia en la empresa, comprendido entre las 9:00 h. y las 14:30 h.

4. El cómputo de este horario flexible se realizará de manera mensual pudiendo aplazarse para el siguiente mes un saldo mensual no superior a 10 horas, si este es positivo, o 7 horas si es negativo.

5. El horario de la jornada a turnos queda establecido de la siguiente manera:

Turnos de mañana	De 7:30 a 14:30 De 8:00 a 15:00
Turnos de tarde	De 14:30 a 21:30
Turnos de noche	De 16:30 a 23:30
Turno de sábado	De 8:30 a 14:00

6. El horario de la jornada de trabajo durante la Feria de Málaga será de 9 a 13 horas y en Semana Santa de 9 a 14 horas.

El tiempo trabajado, en ambos casos, entre las 7:30 horas y el inicio de las jornadas citadas se computará como horas positivas acumulables al saldo horario personal.

Para computarse como horas positivas el tiempo trabajado después de las 14:00 horas, al existir una reducción de la jornada de trabajo, se requerirá autorización previa del Jefe de Servicio correspondiente.

7. Cada trabajador dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de



descanso de 30 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. Este periodo podrá ampliarse en 15 minutos más, con la consideración de tiempo recuperable.

8. Se establece con carácter general desde el día 15 de junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida de los empleados del CEMI.

La tolerancia de 30 minutos se puede aplicar al horario flexible, siendo posible salir a partir de las 14:00 horas, siempre y cuando se cumpla la presencia mínima obligatoria de 5 horas 30 minutos, en cómputo diario.

Capítulo III. Vacaciones, permisos y excedencias.

Artículo 11. Vacaciones.

1. PRINCIPIOS GENERALES. MODALIDADES DE DISFRUTE DE VACACIONES.

Todo empleado o empleada tendrá derecho, por cada año completo de servicios, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes o de los días hábiles que legalmente le correspondan, en función de los años de servicios que tenga reconocidos y de conformidad con las reglas que más adelante se enumerarán. Existen, por tanto, dos formas de disfrute de las vacaciones, a opción del/la interesado/a, y siempre respetando las necesidades del servicio:

a) Disfrute de las vacaciones de forma continuada durante un mes completo o los días que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año correspondiente, con independencia, por tanto, de los años de servicios que tenga reconocidos el/la empleado/a y del número de días hábiles que se incluyan en su periodo vacacional; en este supuesto, el disfrute continuado de las vacaciones durante un mes podrá hacerse, bien, por meses naturales completos, de tal manera que la incorporación del/la empleado/a tendrá lugar el primer día laboralmente hábil para el mismo del mes siguiente, bien comenzando las vacaciones en cualquier día del mes e incorporándose a su puesto de trabajo el día equivalente del mes siguiente o, si este no es laboralmente hábil para el/la interesado/a el primer día que así lo sea.

b) Disfrute de vacaciones, computando tan solo los días hábiles incluidos en los periodos elegidos por el/la empleado/a; en este supuesto, serán de aplicación las siguientes reglas:

1. Con carácter general, se tendrá derecho al disfrute, por cada año de servicios completo, de veintidós días hábiles de vacaciones o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos en el año; asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional más de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta



años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural, todo ello de acuerdo con la siguiente escala:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles de vacaciones.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles de vacaciones.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles de vacaciones.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles de vacaciones.

Este derecho a los días hábiles adicionales de vacaciones se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios respectivos.

Para el cómputo de los quince, veinte, veinticinco o treinta años de servicios, deberán tomarse en consideración los siguientes periodos:

a) Todos aquellos periodos en los que el/la empleado/a en cuestión haya tenido suspendido su contrato de trabajo por cualquiera de las causas consignadas en el artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como es el caso, entre otras, de la incapacidad temporal o maternidad, así como aquellos en los que haya disfrutado de permisos retribuidos contemplados en la normativa vigente en cada momento.

b) El tiempo en que haya disfrutado el/la empleado/a de permisos no retribuidos.

c) Todos los periodos en que el/la trabajador/a se haya encontrado en excedencia para el cuidado de hijos y familiares, así como también todos aquellos periodos de servicios previos prestados en la Administración Pública y que hayan sido reconocidos o pudieran serlo por este organismo, de conformidad con la normativa reguladora de la materia.

2. Por días hábiles se entenderán, a los efectos solo de vacaciones, todos aquellos que sean laboralmente hábiles para el/la interesado/a y en los que, por consiguiente, debería desarrollar su jornada normal u ordinaria de trabajo; por tanto, y con carácter general, no se considerarán días hábiles los sábados, domingos y festivos.

3. En las solicitudes de vacaciones anuales retribuidas que se presenten por los/as empleados/as deberán necesariamente especificarse, uno a uno, todos los días hábiles de disfrute de vacaciones que se soliciten.

4. El/la empleado/a podrá disfrutar de los días que legalmente le correspondan, bien de forma consecutiva en su totalidad, bien en periodos fraccionados, si bien, en este caso, con la limitación de que deberá hacerlo en periodos mínimos de cinco días laboralmente hábiles consecutivos, si con ello no se causa detrimento



al servicio; por tanto, no se tomarán en consideración para el cómputo de este periodo mínimo de días consecutivos, aquellos que no sean laboralmente hábiles para el interesado; por tanto, y a título de ejemplo, y para un/a empleado/a que preste sus servicios de forma habitual de lunes a viernes, no se tendrán en cuenta en el cómputo los sábados, domingos y festivos, entendiéndose, por consiguiente, que son consecutivos un viernes y el lunes de la semana siguiente.

5. El/la empleado/a que habiendo optado por computar en sus vacaciones únicamente los días laboralmente hábiles, y que por necesidades del servicio se le autorice solo el periodo equivalente al mes natural correspondiente, podrá disfrutar el resto de días hábiles que legalmente le queden pendientes en otra fecha y en un solo periodo vacacional, no siendo de aplicación la limitación del periodo mínimo de cinco días hábiles de disfrute de vacaciones. En estos casos de disfrute de vacaciones por periodos inferiores a cinco días hábiles, la petición de vacaciones deberá ir acompañada de un informe del Servicio, justificativo de la concurrencia de las circunstancias anteriormente descritas y de la existencia de las necesidades del servicio.

2. NORMAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales deberán solicitarse con una antelación mínima de 10 días hábiles y deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente, por lo que, necesariamente y, salvo que se den algunos de los supuestos que se detallan en el apartado cuarto del presente artículo, el/la empleado/a deberá haber agotado la totalidad de sus vacaciones a la terminación del año correspondiente, no siendo admisible que comience sus vacaciones o parte de las mismas antes de la finalización del año y las continúe al comienzo del siguiente; en todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado o empleada, termina el año natural o causa baja definitiva en el CEMI, sin haberlas disfrutado.

2. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado o empleada pasara a la situación de incapacidad temporal, no se computará como de disfrute de vacaciones el periodo a partir del cual haya pasado a dicha situación, debiendo ponerlo en conocimiento del CEMI, para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden; en el supuesto de que un/a empleado/a obtenga el alta médica en fechas cercanas a la terminación del año natural, únicamente podrá disfrutar de las vacaciones que le correspondan hasta la finalización del mismo, no pudiendo continuarlas dentro del año siguiente.

3. Como excepción a la regla general señalada en el apartado primero del presente artículo, las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año en los supuestos siguientes:



a) Por necesidades del servicio, debiendo solicitarse las vacaciones, o indicarse la intención de disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente, antes de la finalización del año natural.

b) Cuando el/la empleado/a se encuentre disfrutando de sus vacaciones o parte de las mismas durante el último semestre y causa baja laboral.

Aquellas empleadas que no hayan disfrutado de sus vacaciones anuales o parte de las mismas dentro del año natural, como consecuencia de su baja por maternidad, podrán disfrutar de las mismas dentro del año siguiente, en cualquier tiempo, sin la limitación del primer trimestre y, siempre de forma continuada, inmediatamente después de producirse su reincorporación, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta incorporación y el disfrute de las vacaciones.

4. Si por necesidades del servicio, debieran suspenderse unas vacaciones, el empleado o empleada deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo en el plazo de dos días hábiles, con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda disfrutar, no siendo de aplicación las normas establecidas sobre disfrute de periodos mínimos de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones que le queden pendientes al/la empleado/a, una vez producida la interrupción de las mismas, sea inferior a dicho periodo mínimo.

Asimismo, si como consecuencia de esta incorporación al trabajo, la reestructuración y modificación de las vacaciones dieran como resultado nuevas fracciones de periodos vacacionales que tengan un efecto perjudicial sobre el número de días de compensación que inicialmente había solicitado, el empleado/a seguirá teniendo derecho al mismo número de días si las nuevas fracciones resultantes no lo posibilitaran.

5. El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos al CEMI la totalidad del año natural, solo tendrá derecho a disfrutar de los días naturales o hábiles, según la modalidad de disfrute que haya elegido, que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año; esta regla será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Empleado/as que hayan formalizado, dentro del año natural, contrato de trabajo con el CEMI, los cuales disfrutarán, dentro de ese año, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente, desde la fecha de efectos de dicho contrato hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo de vigencia del mismo, si ésta ha de producirse dentro del año; en el caso de empleado/as que durante el año natural, han suscrito más de un contrato de trabajo con este organismo, deberán disfrutar dentro del periodo de vigencia de cada contrato, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, en función de la duración de los efectos del mismo, no pudiendo durante el periodo de vigencia del siguiente contrato, disfrutar de días de vacaciones correspondientes al anterior.

- Empleados que, dentro del año natural, se hayan encontrado en excedencia forzosa o voluntaria , incluida la excedencia por cuidado de hijo o, en cualesquiera otros supuestos que le imposibiliten la asistencia al trabajo, salvo los periodos en que se hayan encontrado en situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, o hayan disfrutado de vacaciones o de permisos retribuidos reconocidos en la normativa vi gente, que sí se computarán como de servicios efectivos a todos los efectos; descontando estos supuestos, los empleados que se hayan encontrado en alguna de las circunstancias enumeradas , tan solo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo que, dentro del año natural correspondiente, hayan prestado servicios efectivos al CEMI.

- Empleados que, dentro del año natural, hayan disfrutado de permisos no retribuidos, los cuales tan solo tendrán derecho a disfrutar de los días naturales o hábiles que le correspondan, descontando todo el periodo de disfrute de este tipo de permisos.

6. El empleado o empleada que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue nombrado/a, o sea rescinda su relación laboral tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación, el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado, liquidación que podrá ser, tanto positiva como negativa.

En el caso que el empleado o empleada cause baja por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado de la totalidad de las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado durante el año.

7. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre. En aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio, el periodo vacacional será fijado por negociación entre la Gerencia y los representantes de los trabajadores, en estos casos, se compensará al trabajador con un día más por cada 5 días hábiles de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, excepto cuando haya sido a petición del trabajador el disfrutar las vacaciones fuera del periodo anteriormente fijado.

Los citados días podrán acumularse al periodo de vacaciones o disfrutarse como los establecidos en el número 2 del artículo 12.

8. El calendario de vacaciones del CEMI se establecerá en la primera quincena de mayo, comunicándose por escrito al trabajador el resultado de su petición. En aquellos casos en que, por necesidad del servicio, no sea posible autorizar el disfrute de las vacaciones en el periodo solicitado, el trabajador deberá conocer la



fecha del mismo antes del último día hábil de mayo, fecha en que habrá de estar confeccionado el calendario definitivo.

9. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean trabajadores del CEMI, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

10. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

11. En el caso de que, por necesidades del servicio, se denieguen al trabajador/a las vacaciones concedidas en el calendario definitivo, la empresa notificará al mismo/a dicha circunstancia, con objeto de acordar unas fechas alternativas y con la antelación suficiente para que no cause perjuicio económico al trabajador/a.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas y con la duración que se determina:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público municipal. No obstante, a este respecto se estará a lo que disponga la legislación civil en esta materia: 15 días naturales; si el/la empleado/a ha disfrutado de permiso retribuido por haber constituido una pareja de hecho con una determinada persona, no podrá, con posterioridad, disfrutar de un nuevo permiso de esta índole si contrae matrimonio con esa misma persona.

b) Por nacimiento, adopción de hijo/a o acogimiento preadoptivo o permanente: 3 días hábiles si el hecho se produce en la provincia de Málaga o 5 días hábiles, si se produce fuera de la provincia de Málaga. Por nacimiento de nieto, 1 día hábil.

c) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 6 días naturales si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a) o abuelo/a político, el permiso será de 2 y 4 días naturales, respectivamente. Por fallecimiento de los tíos, sobrinos y primos del trabajador: 1 día natural y cuando se produzca fuera de la provincia de Málaga, 2 días naturales.

d) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.

e) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el



tiempo indispensable para su cumplimiento; por deber inexcusable se entenderá la obligación que incumbe a un/a empleado/a cuyo incumplimiento puede generarle una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Con independencia de lo anterior se tendrá derecho a permiso retribuido, en virtud de esta causa, para el ejercicio del sufragio activo y en todos aquellos supuestos en que así venga establecido en la normativa vigente.

f) Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 7 si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a), los días serán de 2 y 4, respectivamente; se entenderá que existe enfermedad grave siempre que haya existido un ingreso hospitalario del familiar del/la empleado/a de, al menos, un día - y el mismo coincida con el inicio del disfrute del permiso -, todo ello sin perjuicio de que pueda acreditarse la existencia de la enfermedad grave, mediante el correspondiente justificante médico, aún cuando no se haya producido la circunstancia anterior.

g) Por intervención quirúrgica con estancia hospitalaria mínima de un día posterior a la intervención del cónyuge o pareja de hecho, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a y nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 7 si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a), los días serán de 2 y 4, respectivamente.

De igual forma se tendrá derecho a permiso retribuido de igual duración si la intervención quirúrgica de cualquiera de los familiares enumerados se ha realizado con anestesia general o epidural o se define como de cirugía mayor ambulatoria en el justificante médico aportado por el/la empleado/a, aunque no se produzca la estancia hospitalaria mínima posterior del familiar a la que anteriormente se ha hecho referencia.

Todas las demás intervenciones quirúrgicas en centros hospitalarios de cónyuge y familiares directos ascendientes o descendientes, es decir, abuelos/as, padres, hijos/as y nietos/as en los que no concurren ninguna de las circunstancias descritas en los apartados anteriores, únicamente darán derecho al disfrute de un permiso retribuido durante el día de realización de la intervención.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: durante los días de su celebración.

i) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

No se tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido por esta causa cuando el cambio de residencia sea meramente temporal o circunstancial, motivado por la



realización de obras u otro tipo de actividades análogas en el domicilio habitual del/la empleado/a (a no ser que las mismas sean con ocasión de una calamidad).

j) Por matrimonio de padres o hijos: 1 día natural, que será el de la celebración del acto civil o religioso, o 2 días naturales si este es fuera de la provincia de Málaga.

k) Por razones excepcionales se podrán conceder hasta 15 días de asuntos propios retribuidos.

l) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso mensual de una hora para la realización de gestiones bancarias que podrá ser dividido en un máximo de cuatro fracciones.

La concesión de permisos retribuidos por cualesquiera de las causas enumeradas en el presente apartado 1 queda condicionada a la previa autorización y a la debida justificación por parte del/la empleado/a del hecho causante que motiva el disfrute del permiso; todas las peticiones deberán ser cursadas con la siguiente antelación:

- Con 15 días: los permisos delimitados en las letras a) i) del presente apartado.

- Con 72 horas: los permisos descritos en las letras h) j) del presente apartado.

- Cuando se produzca el hecho que los motiva y justificándolos con posterioridad en un plazo máximo de diez días hábiles (contados a partir del primer día hábil inmediatamente posterior al último día de permiso disfrutado): los permisos detallados en las restantes letras de este apartado; el incumplimiento del referido plazo para la justificación del permiso determinará que el mismo pueda considerarse improcedentemente disfrutado, a los efectos de proceder a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

El cómputo del periodo de duración de los permisos retribuidos basados en los motivos justificados que han quedado señalados comenzará a contar, como regla general, a partir de la misma fecha en que se produzca el hecho causante que determina su concesión, entendiéndose en el supuesto del permiso delimitado en la letra a) del presente apartado, como fecha del hecho causante, la de la inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho; en los supuestos de adopción o acogimiento familiar, se entenderá como fecha del hecho causante, a elección del empleado/a, bien la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; en los supuestos de adopción internacional, podrá, a su elección, considerar como fecha del hecho causante, la del alta del menor en la Seguridad Social.

Por excepción, cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras b), c), d), f), g) se produzca mientras el/la empleado/a





se encuentra prestando sus servicios, o bien, una vez que ha finalizado ese día su jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento mismo de los hechos y se contabilizará a partir del día siguiente. Por consiguiente, si el día en que se produce el hecho causante el/la empleado/a no ha prestado sus servicios, no le será, en ningún caso, de aplicación, esta regla especial y, por tanto, el cómputo, en este supuesto, del periodo de duración del permiso, comenzará a contar, de conformidad con la regla general, a partir desde la misma fecha de realización del hecho causante.

No podrán disfrutarse más de 15 días naturales al año de permisos retribuidos contemplados en el presente apartado 1, no computándose a estos efectos los días de disfrute de permiso por matrimonio o pareja de hecho así como los de fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria; no obstante, si agotado dicho límite, algún empleado/a necesitase la concesión de un nuevo permiso, deberá solicitarlo expresamente, con carácter previo, a la Gerencia, la cual, tras el estudio del caso planteado y, a la vista de la documentación aportada por el/la interesada, procederá a su concesión o denegación, debiendo, en el primer caso, estar motivada la concesión en motivos excepcionales.

2. Sin perjuicio de la concesión de los permisos retribuidos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, todo empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar, de hasta 6 días laborables de permiso por asuntos particulares por cada año natural. De estos días, que habrán de solicitarse con, al menos, una antelación de 72 horas a la fecha en que pretendan disfrutarse, solo podrán acumularse a las vacaciones anuales 2 de ellos, y no podrán ser disfrutados en ningún caso con posterioridad al día 31 de enero del año siguiente.

El empleado/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo en la concesión de este permiso para varios empleados/as, se procederá por sorteo, asegurando quedar cubiertos todos los servicios; el empleado/a que pierda el sorteo, tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee por el mismo concepto.

El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a este organismo la totalidad del año natural, solo tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan, en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año, siendo de aplicación, en este supuesto, las mismas reglas determinadas para el disfrute proporcional de vacaciones en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año natural.

El empleado/a que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente

establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado/a, o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de los días de asuntos propios correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de dichos días devengados y no disfrutados por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas; en caso de que dichos días sean sábado o domingo, se incrementarán en 2 los días de permiso por asuntos particulares.

3. De conformidad con los criterios establecidos en el art. 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho a disfrute de permisos retribuidos por parto, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente de menores de 6 años y mayores de esa edad, pero menores de 18, discapacitados o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar; el disfrute de los referidos permisos queda sujeto, de conformidad con la normativa que ha quedado señalada, a las siguientes reglas:

a) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo o permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en



dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del empleado o empleada, 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.

c) En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de edad, mayores de 6 años que reúnan las condiciones personales anteriormente descritas, la duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas.

Tanto en uno como en otro supuesto de adopción o de acogimiento, el permiso, en el caso de que la madre y el padre trabajen, se distribuirá, a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

d) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en el apartado anterior o de las que correspondan en el caso de parto múltiple.

e) Los permisos retribuidos reconocidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos marcados, en este último supuesto, en la normativa vigente reguladora de la materia.

Una vez agotada la duración legal del permiso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido por estos conceptos de tres semanas adicionales, hasta completar un periodo total máximo de diecinueve semanas o las que correspondan, en el caso de parto múltiple. El disfrute de las semanas adicionales debe realizarse inmediatamente después de producirse la finalización del periodo legal de duración de este tipo de permisos, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta finalización y el comienzo del permiso adicional reconocido por este organismo.

En el supuesto de parto, y al tratarse de un derecho reconocido en la legislación vigente a la mujer trabajadora, que queda facultada para transferir al padre el disfrute parcial de ese derecho, el padre que sea empleado del CEMI, únicamente podrá disfrutar del permiso de las tres semanas adicionales, cuando a la madre, por los órganos competentes de la Seguridad Social, y en su condición de trabajadora por cuenta ajena, o propia incluida en los distintos Regímenes Especiales de la Seguridad Social, le haya sido reconocido, y así lo acredite, el derecho al abono de la prestación económica de maternidad; por excepción sí tendrá derecho al disfrute de ese periodo de permiso, en aquellos supuestos en





los que, en aplicación de la legislación vigente en materia de Seguridad Social, le haya sido reconocido directamente en su favor, y en defecto de la madre, el derecho al percibo del subsidio.

Cuando ambos padres sean empleados del CEMI, solo podrá disfrutar del permiso de las tres semanas adicionales uno de ellos, a fin de no exceder de la duración máxima de diecinueve semanas o las que correspondan, que puede tener el referido permiso por maternidad, adopción o acogimiento familiar.

4. Con independencia de los permisos reconocidos en los apartados anteriores del presente artículo, las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso al Jefe del Servicio con una antelación mínima de 48 horas y justificando documentalmente la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. De la misma forma, todo empleado o empleada por lactancia de hijo menor de nueve meses de edad, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones a elección del/la empleado/a. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre y la madre, con independencia de que ésta sea o no trabajadora, a partir del día mismo del nacimiento y hasta, como máximo, el día antes en que el/la hijo/a cumpla nueve meses de edad.

Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad, cumpliéndose en todo caso un horario mínimo de permanencia de 9:00 a 14:00 horas.

Las horas no disfrutadas por el/la empleado/a por lactancia de hijo menor de nueve meses de edad, no podrán ser objeto de acumulación, compensación o abono alguno.

Durante la Semana Santa y Feria de Agosto, en las que hay reconocida una reducción del horario de trabajo, o en los periodos en los que se contemplen tolerancias horarias en las salidas de los empleados municipales, la hora de ausencia al trabajo por lactancia se podrá acumular a las reducciones y tolerancias establecidas.

6. En caso de que un empleado/a se encontrara con la situación de que un hijo menor de 16 años o mayor de esta edad, cónyuge o familiares a su cargo con la condición de minusválido psíquico o con minusvalías físicas o sensoriales superiores al 65%, estuviese aquejado de forma imprevista de alguna enfermedad que requiera cuidados y los mismos no puedan serle dispensados por otra persona, se le concederá permiso por los citados días sin que este pueda repetirse más de una vez al mes.



A tal efecto se aportará el correspondiente parte médico y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo enfermo, para lo cual bastará con una declaración del empleado/a en tal sentido.

En caso de que los padres sean empleados del CEMI, solo uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de permiso.

Las horas de ausencia por este motivo deberán recuperarse posteriormente en un plazo de dos meses. Transcurrido el mismo sin haber recuperado dichas ausencias, se procederá a efectuar el oportuno descuento proporcional de retribuciones.

7. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador está obligado a comunicar al CEMI la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar dentro de los 3 días laborables siguientes a su primera falta de asistencia. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

8. El trabajador podrá solicitar dos puentes al año con carácter recuperable. Las condiciones en que se llevará a cabo dicha recuperación se pactarán, con carácter general, entre la Gerencia y el Comité de Empresa, una vez conocido el calendario laboral del año, si bien la Gerencia podrá acordar, con trabajadores que realicen su jornada laboral a turnos, unas fechas alternativas a las establecidas.

9. El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Para el cálculo del valor horas aplicables a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado tenga la obligación de cumplir de media, cada día.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al empleado la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

Artículo 13. Excedencias.

Las diversas situaciones de excedencia de los trabajadores se regirán por 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. En caso de que esta legislación sufriera alguna modificación durante el periodo de vigencia



del presente Convenio Colectivo Laboral, dichas modificaciones se aplicarán de forma automática a los trabajadores de este organismo.

No obstante, se exponen a continuación, a título informativo, las excedencias más comunes.

1. EXCEDENCIA FORZOSA.

a) Serán declarados en situación de excedencia forzosa los trabajadores de este organismo cuando sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Cuando un trabajador/a venga obligado/a al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y ello suponga la imposibilidad de prestar el trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses , el CEMI podrá declarar al trabajador/a afectado/a en la situación de excedencia forzosa .

c) Los trabajadores que se encuentren en esta situación tendrán derecho a la conservación o reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de su duración a efectos de antigüedad y consolidación del grado personal.

d) Una vez producido el cese en el cargo público, el trabajador deberá solicitar su reingreso en el plazo de un mes.

2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES.

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

c) Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de este organismo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el CEMI podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

d) El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante y podrá solicitarse con posterioridad a la fecha del hecho causante, si persiste la causa.





Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

e) El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación del grado personal y solicitud de excedencia voluntaria. Durante el primer año, el trabajador/ a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, y transcurrido este dicha reserva lo será a puesto de igual nivel y retribución. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

f) Durante el tiempo de duración de esta excedencia, el trabajador/ a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el CEMI, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

a) El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en el CEMI tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) La situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo no produce, en ningún caso, reserva del puesto de trabajo, teniendo únicamente el trabajador/a un derecho preferente al reingreso, que deberá producirse en plaza vacante de igual o similar categoría a la suya, y en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de su solicitud. La falta de petición de reingreso dentro del periodo de duración de la excedencia comportará la pérdida de la condición de empleado/a. En caso de que solicitado el reingreso este no pueda producirse por no existir vacante dotada presupuestariamente, el trabajador/a continuará en la misma situación hasta tanto se produzca dicha vacante, aunque ello suponga sobrepasar el plazo máximo de duración de cinco años legalmente previsto.

c) Los empleados y empleadas que se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en la misma a ningún efecto.

4. EXCEDENCIA POR RAZONES SINDICALES.

Los trabajadores/as que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a



la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 14. Permisos no retribuidos.

1. A petición del trabajador, la empresa concederá hasta seis meses de permiso sin sueldo, no computándose el tiempo que dure este a ningún efecto, y siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

2. Cada empleado tendrá derecho a seis meses de permiso no retribuido, por cada periodo de dos años, con reserva del puesto de trabajo, siempre que el objetivo del mismo esté relacionado con aspectos formativos o educativos (reciclaje del puesto de trabajo, cursos relacionados con el mismo, estudios académicos, universitarios o en el extranjero, masters, etc.).

El periodo mínimo de duración de este tipo de permisos deberá ser de cinco días laboralmente hábiles. Por consiguiente, cabe la posibilidad de interrupción por parte de un empleado/a de su permiso no retribuido por estudios respetando dicho periodo mínimo de cinco días laboralmente hábiles, siempre y cuando entre cada uno de esos periodos se produzca la reincorporación del empleado a su servicio.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad al mismo.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 15. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los trabajadores del CEMI son básicas y complementarias.

2. Son RETRIBUCIONES BÁSICAS:

a) El sueldo.

b) La antigüedad.

3. Son RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

a) El complemento de destino.

b) El complemento por función.

c) El complemento personal transitorio.

d) Las horas extraordinarias.





- e) El complemento familiar.
- f) Los pluses especiales.
- g) El complemento de productividad.

4. Los conceptos retributivos: Sueldo, complemento de destino, complemento por función, complemento personal transitorio y antigüedad, se devengarán mensualmente y su percepción se realizará en catorce pagas, coincidiendo doce de ellas con el último día de cada mes y, las dos restantes, en los meses de junio y diciembre, en concepto de pagas extraordinarias, respectivamente.

Los conceptos retributivos de complemento familiar, plus de turnos, plus de riesgo económico y plus de puesto de trabajo, se devengarán mensualmente y su percepción se realizará en doce pagas, coincidiendo con el último día de cada mes.

El complemento de productividad se devengará y abonará en la forma que determine cada programa.

Artículo 16. Sueldo.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los Niveles de Destino asignados a los puestos de trabajo.
2. A estos efectos, y para 2004, los sueldos anuales que corresponden a cada uno de los niveles de destino serán los establecidos en el Anexo II de este convenio.
3. La plaza en la plantilla viene definida por la categoría, reflejándose ésta en el contrato de trabajo. Dentro de cada categoría se establecen distintos puestos de trabajo que definen la actividad concreta que cada uno de ellos ha de desempeñar.
4. La asignación de un trabajador a un nuevo puesto de trabajo no significará, en ningún caso, disminución alguna en el concepto de sueldo.

Artículo 17. Antigüedad.

1. La antigüedad se abona por dos conceptos:
 - a) Trienios.
 - b) Plus de antigüedad.
2. Al concepto retributivo de trienios se le asignará el valor del 7% del sueldo para los cinco primeros trienios devengados, el 4% para los trienios sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo y el 3% para el trienio undécimo y siguientes.





3. El concepto retributivo de plus de antigüedad reconoce el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas distintas al CEMI, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

El cálculo de este plus se realizará por trienios efectivos reconocidos, siendo el valor del trienio el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra normativa reguladora de esta materia para los funcionarios de las Corporaciones Locales, de acuerdo con los grupos, categorías o niveles a los que perteneciera el trabajador en la Administración de origen.

Las cantidades calculadas de la forma anteriormente señalada conformarán el valor del plus de antigüedad individual para el año en que se produzca dicho reconocimiento, que no sufrirá más variaciones en años sucesivos que los incrementos salariales pactados en cada convenio.

4. Solo percibirán antigüedad los trabajadores fijos. Al adquirir tal condición se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo que haya prestado el trabajador su labor en el CEMI como contratado temporal.

Artículo 18. Complemento de destino.

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Los puestos de trabajo se clasifican de acuerdo con lo establecido en el Anexo I de este convenio.

Cada puesto de trabajo tendrá asociado un nivel de destino, comprendido entre el 14 y el 30, y la adscripción a uno de los grupos A, B, C o D.

3. La cuantía anual del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de destino, será la que se establece en el Anexo III.

4. Ningún trabajador asignado a un puesto tipo podrá ser reasignado a un puesto de trabajo con nivel de destino inferior.

Artículo 19. Complemento por función.

1. El complemento por función se aplicará a los puestos definidos como de estructura y retribuirá la participación en la dirección técnica de la gestión, las relaciones y la responsabilidad por el mando.

2. La provisión de dichos puestos de estructura que, con carácter de libre





designación, lleve a cabo la Gerencia del CEMI, deberá tener en cuenta las aptitudes profesionales, conocimientos específicos y experiencia contrastable de los trabajadores a designar, en función de las características particulares del puesto a cubrir.

3. Los trabajadores que desempeñen un puesto de este tipo, al ser retirados del mismo, dejarán de percibir este complemento. El desempeño, durante un periodo continuado, de un puesto de trabajo definido como de estructura, consolidará dos niveles de destinos, por encima del correspondiente al puesto tipo que desempeñara antes del nombramiento de puesto de estructura, por cada dos años de servicios continuados.

4. Las retribuciones a percibir por el trabajador una vez retirado de un puesto de estructura, quedarán como a continuación se detallan:

a) Sueldo base, las correspondientes a su puesto tipo.

b) Complemento de destino, las correspondientes al nivel de destino consolidado, como máximo el mismo que tuviera el trabajador como puesto de estructura.

c) Cuando se haya desempeñado un puesto de estructura, durante un periodo continuado de dos años, la diferencia entre la suma anual de retribuciones que viniera percibiendo el trabajador y las correspondientes a su nueva situación, dará lugar a la percepción de un Complemento Personal Transitorio (CPT).

5. El importe anual del complemento por función será el que se establece en el Anexo IV.

Artículo 20. Complemento personal transitorio.

1. Este complemento lo percibirán los trabajadores en los que existan diferencias económicas entre regímenes retributivos anteriores y los establecidos en el presente convenio, así como los que hayan sido retirados de un puesto de estructura según lo regulado en el artículo 19 anterior.

2. Este complemento será absorbido por cualquier futura mejora retributiva, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo, excepto las procedentes del incremento de la antigüedad.

Artículo 21. Programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del plan de acción de calidad.

1. OBJETO: Es objeto de este programa fomentar la productividad ligada a la consecución de objetivos y mejorar la eficacia y la eficiencia en la prestación de los servicios mediante la realización de actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad y Modernización del Centro Municipal de Informática así como favorecer



la disminución del absentismo.

2. CRITERIOS DE VALORACIÓN: Se valorará la consecución de objetivos de gestión y/o de calidad y/o modernización fijados para los distintos servicios.

3. VALORACIÓN ECONÓMICA: Se establece un tope máximo anual de 409,84 para cada empleado, que se abonarán en el ejercicio 2004 en el mes de noviembre, quedando por determinar la fecha de abono para el ejercicio 2005 y siguientes.

Esta cantidad se verá deducida por días de ausencia de jornadas efectivas de trabajo como consecuencia de enfermedad. Los porcentajes de dichas deducciones serán determinados por la Gerencia del CEMI, previa consulta con el Comité de Empresa.

4. CONTROL DEL PROGRAMA: El programa será controlado por los respectivos Servicios, los cuales deberán comunicar al Servicio de Administración el grado de cumplimiento de objetivos a efectos de su inclusión en nómina, todo ello sin perjuicio de los mecanismos de control que la Gerencia del CEMI estime pertinente implantar.

Artículo 22. Complemento familiar.

1. El complemento familiar es una prestación que se percibe por todos los empleados con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.

2. Este complemento está constituido por una bonificación por cónyuge que no perciba retribuciones, y por cada hijo.

3. Tienen derecho a la bonificación por hijos los empleados que tengan:

a) Hijos menores de 18 años.

b) Hijos mayores de dicha edad y menores de 23 años que carezcan de empleo y no cobren sueldo y retribución alguna.

c) Hijos mayores de 23 años que se hallen incapacitados para todo trabajo.

4. Para la justificación de los apartados 2 y 3 anteriores se considerará lo declarado en la comunicación de datos personales del trabajador al CEMI, para el cálculo del IRPF.

5. La cuantía mensual de dicha bonificación es de 42,07 por cónyuge y de 16,68 por cada hijo.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

1. Se fija el valor de la hora extra en:

$$\text{(Sueldo + C. Dest.)} \times 1,75$$

1.591

2. Se fija el valor de la hora nocturna, festiva o de día inhábil en:

$$\text{(Valor de la hora extra)} \times 1,4$$

3. Por acuerdo del trabajador con la Gerencia, las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso en cuantía de 1,75 por cada una de las horas realizadas.

4. En caso de que las horas extras realizadas sean nocturnas, festivas o de día inhábil, la proporción será de 2,45 horas de descanso por cada hora realizada.

5. Si por necesidades del servicio se reclamara, por parte de la empresa, la presencia de cualquier trabajador/a para la realización de horas extras, en ningún caso se abonarán menos de 1 hora seguida en un mismo día.

Artículo 24. Pluses especiales.

1. PLUS DE TURNO.

Se establece un plus de turno para el puesto tipo de Operador de Sistemas. Su importe anual para 2004 será de 2.000,00.

2. PLUS DE RIESGO ECONÓMICO.

Se establecerá un plus de riesgos económicos o de quebranto de moneda que importará en 2004, con carácter anual, 253,53 por responsabilidad baja, 802,28 por responsabilidad media y 1.351,16 por responsabilidad alta.

3. PLUS DE PUESTO DE TRABAJO.

Se establece un plus de puesto de trabajo para aquel trabajador/a de este organismo, con la categoría de Auxiliar de Informática, que desarrolle la tarea de Secretaria/o del Gerente del CEMI. Su importe anual para 2004 será de 2.000,00.

Artículo 25. Dietas y gastos de desplazamiento.

1. Dietas y gastos de desplazamiento:

- a) La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los trabajadores, por el uso de su propio vehículo, cuando voluntariamente lo utilicen y el CEMI lo autorice, será de 0,17 por kilómetro tanto en el extrarradio

como en la ciudad, y quedará automáticamente modificada en la cuantía que se establezca en las normas de desarrollo del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo.

b) Las cuantías de la indemnización a percibir en concepto de dietas serán las siguientes:

Manutención	41,00
½ Manutención	24,00

El alojamiento correrá a cargo del CEMI, en un hotel de categoría no inferior a tres estrellas, siempre que esto sea posible.

Capítulo V. Prestaciones sociales.

Artículo 26. Asistencia jurídica y garantías.

1. Por el CEMI se designará, a su cargo, la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multas e indemnización salvo en los casos de: renuncia expresa del propio empleado, sea el CEMI quien ejercita la acción judicial contra el mismo, se reconozca en la sentencia dolo o mala fe, o los hechos hayan dado lugar a la incoación de expediente disciplinario, en cuyo caso se estará al resultado del mismo.

2. El tiempo que el trabajador utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El CEMI asesorará convenientemente en derecho a todos los empleados cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

4. En caso de detención o privación de libertad de un empleado por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen si fuera posible, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

Artículo 27. Seguro de vida y accidente.

El CEMI se obliga a suscribir una póliza de vida y accidente, cuyos asegurados son los trabajadores del organismo en activo, con las siguientes condiciones:

1. Muerte natural, invalidez o incapacidad por causas naturales: 21.000.

2. Muerte por accidente, invalidez o incapacidad por causas de accidente: 35.000



en lugar de los 21.000 por causa natural.

Artículo 28. Prestaciones.

1. Los trabajadores fijos del CEMI podrán percibir las siguientes prestaciones:

a) Por matrimonio: El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 70, a cargo del CEMI.

b) Por natalidad, acogimiento preadoptivo, permanente y adopción: El trabajador percibirá la cantidad de 65 por cada hijo.

c) Por enfermedad, accidente o baja maternal: El CEMI completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 100% del salario real del trabajador.

En cualquier caso, si la entidad gestora obligada al pago, no realizase el mismo en el plazo debido (un mes), el CEMI se hará cargo del abono de la prestación por maternidad, siendo reintegrables por el empleado las cantidades objeto de adelanto una vez se realice el pago de dicha prestación por la entidad que corresponda.

d) Por cada hijo o cónyuge discapacitado que reúna las condiciones que a continuación se determinan; se abonará al empleado/a las cantidades mensuales detalladas:

Grado de minusvalía del 33%:	126,87 €
Grado de minusvalía del 34% al 65%	129,22 €
Grado de minusvalía del 66% al 75%	131,57 €
Grado de minusvalía superior al 75%	300 €

- Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de acuerdo a la normativa vigente y en los porcentajes que se expresan en el cuadro anterior.

- Dependier económicamente del empleado/a.

- No percibir ingresos por cualquier causa superiores al 100% del salario mínimo interprofesional.

Tras el fallecimiento o jubilación del empleado o empleada, así como en el periodo intermedio de agotamiento del plazo máximo de incapacidad temporal, esta cantidad se mantendrá por el CEMI a favor del miembro de la unidad familiar discapacitado mientras perduren las circunstancias que motivaron su concesión. La acreditación de la consideración de miembro de la unidad familiar deberá efectuarse anualmente por los mecanismos establecidos por la declaración de la renta.



e) Por ayuda escolar: El CEMI establece una ayuda escolar anual para los/as hijos/as de los empleados y empleadas con la siguiente cuantía:

CONCEPTO	IMPORTE
Guardería	27,52 € mes
Preescolar, E.P.O., Curso de Garantía Social. Ciclo Elemental del Conservatorio Superior de Música y Danza	69,00 €
E.S.O., Bachiller Formación Profesional de Grado Medio. Ciclo Elemental de la Escuela de Idiomas. Ciclo Superior de la Escuela de Idiomas. Ciclo Medio del Conservatorio Superior de Música y Danza. Ciclo de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño. Curso de Adaptación Pedagógica.	106,32 €
Estudios Universitarios o de Doctorado en Málaga. Formación Profesional de Grado Superior. Ciclo Superior del Conservatorio Superior de Música y Danza Arte Dramático. Ciclo de Grado Superior de la Escuela de Artes Plásticas y Diseño. Experto Universitario.	171,48 €
Ídem anteriores fuera de Málaga.	324,55 €

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada, por otras que fueran equivalentes a juicio de la comisión al efecto.

Estas ayudas se abonarán preferentemente en la nómina de septiembre.

Esta prestación la percibirán los empleados y empleadas por los hijos/as (se entenderán también los que son por acogimiento preadoptivo y permanente y adopción) y cónyuge que convivan con él, y por el cónyuge y los/as hijos/as aún en el supuesto de que no convivan, siempre que acrediten la situación de paro en el momento de formalización de la matrícula correspondiente al estudio para el que se solicite la ayuda escolar, y haya sido incluido como miembro de la unidad familiar en la comunicación de datos familiares para el cálculo de las retenciones de IRPF.

A estos efectos también se percibirá ayuda por los/as hijos/as del cónyuge cuando no perciban ayuda de esta naturaleza y se constate la convivencia de aquellos/as con el empleado o empleada.

Únicamente podrán percibirse dos ayudas simultáneas por un mismo beneficiario en los siguientes casos:

- Enseñanza Primaria Obligatoria y Conservatorio.



- Asignaturas sueltas correspondientes a Estudios Universitarios y C.A.P. cuando las autoridades educativas correspondientes autoricen dicha simultaneidad.

Cuando el beneficiario se matricule de asignaturas sueltas se abonará la parte proporcional correspondiente.

Cualquier otra petición no contemplada será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Gerencia.

f) Por ayuda para incentivación en la formación de los empleados y empleadas del CEMI, se abonarán las cantidades siguientes:

CONCEPTO	IMPORTE
Acceso Universidad, Graduado Escolar. Prueba de madurez de Formación Profesional.	171,48 €
Ciclo Medio de Formación Profesional.	514,44 €
Ciclo Elemental de la Escuela de Idiomas, That's English, BUP	685,92 €
Diplomaturas Universitarias Ciclo Superior de Formación Profesional. Ciclo Superior de la Escuela de Idiomas. (si se ha abonado el Grado Medio se abona la diferencia)	1.028,87 €
Estudios Universitarios Superiores. Licenciatura Superior que se obtiene con un curso de Adaptación y dos años de carrera	685,92 €
Estudios Universitarios Superiores en los que no se pueda obtener título de Diplomatura	1.714,79 €
Doctorados (como máximo y como mínimo el importe de la matrícula)	342,96 €
CAP	108,23 €

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada por otras que fueran equivalentes a juicio de la comisión al efecto.

La concesión de las referidas ayudas se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna.

- En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.

- Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya conseguido la titulación de la primera. En el caso de que se





inicie y termine un segundo estudio o carrera y exista otro no finalizado respecto del cual se ha recibido ayuda con anterioridad, se abonará el 100% de la cantidad final establecida para el estudio finalizado (cantidad de la cual se deducirá el 30% ya abonado) y el 30% correspondiente al inicio del estudio no finalizado.

- Al empleado o empleada que solicite ayuda para estudios universitarios que se realicen con una Diplomatura y un curso de Adaptación Previo se le abonará la diferencia entre el importe previsto en el cuadro anterior para Licenciatura una vez deducida la cantidad establecida en dicho cuadro para Diplomatura.

- En el supuesto de que un empleado reinicie un estudio que había comenzado con anterioridad al establecimiento en los convenios colectivos de la ayuda para la incentivación, se le abonará la parte proporcional del título que se obtenga a la finalización de los estudios correspondientes respecto de las asignaturas realizadas durante la vigencia del referido sistema de ayudas.

Las ayudas para la incentivación de empleados y empleadas del CEMI, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que se soliciten.

Cualquier otra petición no contemplada será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Gerencia.

g) Los trabajadores percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles, previa justificación mediante factura y receta médica. Las cantidades en su límite máximo se señalan en Anexo V.

Esta prestación la percibirán los trabajadores y por el cónyuge y los hijos menores de 25 años o mayores discapacitados que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro, y hayan sido incluidos como miembros de la unidad familiar en la comunicación de datos familiares para el cálculo de las retenciones de IRPF.

h) A todo trabajador del CEMI que justifique documentalmente la asistencia de su cónyuge, padres o hijos que convivan con él, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes en régimen de internado, en centros reconocidos oficialmente, se le abonará mensualmente, y mientras dure el tratamiento, la cantidad de 130.

i) Conscientes de las dificultades, de todo orden y especialmente el mayor coste alimentario en su tratamiento, que la enfermedad celíaca causa a las personas que la padecen y ante la falta de reconocimiento de la misma, al menos de la protección de la Seguridad Social y los gastos que conlleva, todo trabajador del CEMI, o hijos de los mismos (se equiparan totalmente las situaciones de adopción) que padezca tal enfermedad recibirá una ayuda anual por el importe de los gastos, hasta un máximo de 730, previa justificación del padecimiento de la enfermedad.



En el momento en que la Seguridad Social protegiera la citada enfermedad y los gastos que conlleva se revisará esta cláusula del convenio.

j) Debido a la preocupación existente en el CEMI por el tabaquismo y sus consecuencias, se establece un plus de ayuda de 180 para cada trabajador, pagaderos una sola vez, con la finalidad de financiar algún plan de desintoxicación del tabaco.

Dicho plan deberá constatarse fehacientemente mediante la entrega de la factura del tratamiento y el plan a seguir firmado por un facultativo. Asimismo se acreditará mediante declaración jurada el haber superado con éxito dicho plan. En caso de recaída, durante el plazo de dos años inmediatamente posteriores a la fecha de la concesión, el trabajador deberá reintegrar totalmente el importe del citado plus, no pudiendo acceder a él nuevamente hasta transcurrido un año de la fecha de devolución del anterior.

2. En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, las prestaciones que conjuntamente perciban por alguno de los gastos previstos en los apartados e) y g) anteriores, no podrán superar en su conjunto el coste total de dicho gasto.

3. Los trabajadores no fijos tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

- Las especificadas en las letras a), b) y c) del número anterior.
- Las de devengo mensual, por los meses que correspondan a la duración del contrato.
- Las de devengo anual, por la parte proporcional al tiempo de duración del contrato.

Artículo 29. Anticipos.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta 2.500 a devolver hasta en 20 meses. El CEMI destinará a estos efectos hasta un total de 24.000. El pago de estos anticipos se efectuará por orden cronológico de presentación. En el supuesto de que un trabajador por necesidades urgentes necesitase el anticipo antes de que se le pueda asignar por el orden cronológico, se le podrá conceder, siempre que pueda demostrar su necesidad. No podrá solicitar préstamo el trabajador que anteriormente lo obtuviera, hasta transcurridos 6 meses desde el reintegro total del anterior. Los contratados temporales tendrán derecho a recibir anticipo, pero bajo la condición de devolución del mismo dentro del periodo contractual.

Artículo 30. Indemnización por jubilación.

1. Todo trabajador que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a una



indemnización por jubilación que consistirá en 1.167,07, que a ser posible se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

2. El CEMI abonará las posibles diferencias hasta llegar al salario mínimo interprofesional a todos los trabajadores que se jubilen con carácter forzoso por cualquier causa.

3. Cuando un empleado solicite, y le sea concedida, la jubilación con antelación a la edad de 65 años, el CEMI le abonará una indemnización en la cuantía que se indica en función de la edad:

6.010,12	si tiene 64 años cumplidos
21.035,42	si tiene 63 años cumplidos
30.050,61	si tiene 62 años cumplidos
39.065,79	si tiene 61 años cumplidos
48.080,97	si tiene 60 años cumplidos

Si el trabajador formula su solicitud transcurridos tres meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía de la indemnización que le corresponderá será la fijada para la edad inmediatamente posterior.

4. Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, oída la comisión de seguimiento.

5. A todos los empleados que cumplan 25 años de servicios prestados en el CEMI, Ayuntamiento de Málaga, sus Organismos Autónomos y Empresas Municipales, se les abonará, en concepto de gratificación por una sola vez, la cantidad de 162,27.

6. Se procurará que las vacantes que se produzcan como consecuencia de jubilación anticipada no supongan disminución del empleo en el CEMI.

7. Se establece la edad de jubilación obligatoria como máximo, en el mismo día que el trabajador cumpla los 70 años de edad.

Artículo 31. Actividades socio-culturales.

El CEMI constituirá un fondo de 2.000 anuales, para el Comité de Empresa, con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales y fiscalizado por el CEMI.

Artículo 32. Uniforme de trabajo.

1. El CEMI proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con el



Comité de Empresa.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin se le solicitará informe previo.

3. Se establece, con carácter general, la entrega para los uniformes de verano en el mes de mayo, y para los de invierno en el mes de septiembre.

Capítulo VI. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 33. El comité de empresa.

1. Los derechos y garantías sindicales tanto del Comité de Empresa como de las Secciones Sindicales, se regirán por las normativas vigentes establecidas.

2. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Ser informado de todas aquellas cuestiones que sobre materia de personal repercutan sobre los trabajadores del CEMI, y emitirá informe, a solicitud de la Gerencia y con carácter previo sobre las siguientes materias:

- Planes de formación de personal.

- Implantación o revisión de sistemas organizativos y de control del trabajo.

- Cualquier asunto de Personal que sea competencia de la Junta Rectora.

b) Plantear y negociar ante el C E M I cuanto proceda en cuestiones de Personal y específicamente, en lo referido a las materias que forman parte del contenido del presente convenio.

3. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de jornada laboral, horario de trabajo y turnos.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

4. El CEMI facilitará la siguiente documentación al Comité de Empresa:

a) Presupuesto aprobado del año y sus anexos.

b) Memorias del año.

c) Relación Nominal de empleados.





- d) Cotizaciones a la Seguridad Social.
- e) Relación de puestos de trabajo con su asignación económica de sueldo, con expresión del grupo y nivel de destino.
- f) Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Plan anual de vacaciones.
- h) Organigrama de la Empresa.
- i) Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
- j) Accidentes laborales.
- k) Estudios periódicos de ambiente y condiciones de trabajo.
- l) Horas extraordinarias realizadas.

5. El Comité de Empresa de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente como órgano colegiado, en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- c) Cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidad de servicio que afecte a un miembro del órgano representante de los trabajadores, este, salvo la voluntariedad será el último de entre los de su categoría en ser trasladado o cambiado de turno.
- d) Disponer cada uno de sus miembros de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:
 - d. 1) Queda fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del CEMI, así como aquellas empleadas en periodo de negociación y previo aviso al CEMI, por el órgano representante de los trabajadores.
 - d. 2) Para la utilización de este derecho, preavisarán con una antelación de 24 horas al Jefe inmediato superior. En caso de situación sobrevenida se obviará este preaviso.
 - d. 3) Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo permitido.



- d. 4) El control de gasto de horas sindicales se realizará de forma trimestral.
 - e) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni en periodos posteriores, como consecuencia de su actividad sindical.
 - f) Se dispondrá en el centro de trabajo de tabloneros de anuncio sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, para información de los órganos representantes de los trabajadores.
6. El Comité de Empresa se obliga expresamente:
- a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con el CEMI.
 - b) A desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
 - c) A guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozca en razón de su cargo.
 - d) A notificar al CEMI cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 34. Secciones sindicales.

1. Los afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo que establezcan los estatutos del mismo.
2. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes facultades:
 - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y el CEMI.
 - b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el CEMI.
 - c) Ser informados y oídos por el CEMI con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados.
 - d) Difundir libremente publicaciones de carácter sindical y utilizar los tabloneros de anuncios a que se hace referencia en el apartado 5.f del artículo anterior.
 - e) Disponer de una hora de reunión sindical trimestral para la sección sindical y sus afiliados.
3. El CEMI habilitará los medios necesarios para que puedan ser deducidas en nóminas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos Sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido al Sindicato correspondiente.



Artículo 35. Asambleas.

1. Están legitimados para convocar asambleas:

a) El Comité de Empresa.

b) Cualesquiera empleados del CEMI, siempre que su número no sea inferior a un tercio de la plantilla.

2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra b del número 1 de este artículo.

3. El número de horas a utilizar no será superior a seis mensuales.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 36. Comité de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el instrumento legal al servicio del CEMI y sus trabajadores para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

2. Todo trabajador tendrá derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. El CEMI vendrá obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud al personal de nuevo ingreso, o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, sus compañeros o terceros, ya sea con medios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de seguridad y salud.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 37. Competencias del comité de seguridad y salud.

Son funciones, además, del Comité de Seguridad y Salud:

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en



materia de seguridad y salud.

b) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los trabajadores y para los bienes y objetos del CEMI y en concreto conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de seguridad y salud.

c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes.

d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan al CEMI, al que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otra que considere oportunas.

e) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica, así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos.

f) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera eventual y con carácter de urgencia, con el objeto de que por los mismos, tras los informes técnicos precisos, se pueda ordenar la paralización inmediata de las actividades, en caso de riesgo inminente de accidente.

g) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contengan los Acuerdos y Convenios en materia de seguridad y salud.

h) Redactar una memoria anual sobre las actividades realizadas.

i) El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas sobre prevención de riesgos en la empresa.

j) Estará facultado para conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 38. Delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con





funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa.

3. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección del CEMI en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Los Delegados de Prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por el CEMI sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

d) Recibir del CEMI las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

f) Recabar del C E M I la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. El CEMI deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el CEMI por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 39. Reconocimiento médico.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, con el consentimiento de éstos, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Acceso y promoción.

Artículo 40. Clasificación de la contratación.

Los trabajadores del CEMI se clasifican, según el tipo de relación jurídico-laboral, en:

a) FIJOS. Son aquellos cuya relación laboral se establece por tiempo indefinido y ocupan una plaza incluida en la plantilla orgánica.

b) TEMPORALES. Son aquellos que, no reuniendo las condiciones anteriormente especificadas, mantienen otro tipo de relación jurídico-laboral con el CEMI en cualquiera de las formas, circunstancias o supuestos que para las contrataciones eventuales, accidentales o temporales, aparecen reguladas en la legislación aplicable a la materia.

Artículo 41. Sistema de acceso.

La selección del personal fijo se realizará mediante oferta de empleo público en la que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Se garantiza la presencia de un empleado designado por el Comité de Empresa como vocal en los tribunales correspondientes de las convocatorias.

Para la contratación de personal laboral en régimen eventual ya sea interino o a través de cualquier otro tipo de contrato, se efectuará el correspondiente proceso de selección, con la participación de un empleado designado por el Comité de Empresa.

Artículo 42. Promoción interna.

1. Las plazas vacantes en plantilla se cubrirán en primer término, por promoción interna, a la que podrán acceder todos los trabajadores fijos del CEMI, de cualquier Categoría o Puesto de Trabajo, siempre que superen las pruebas de selección para el puesto, o habiendo desarrollado la misma actividad o una similar al menos durante 6 meses, hayan demostrado su capacidad para el

desempeño del mismo.

2. Este turno solo podrá obviarse cuando a juicio del CEMI, y previo informe positivo de los representantes de los trabajadores, no exista en la empresa ningún trabajador que cumpla los requisitos exigidos en la convocatoria.

3. A las pruebas de selección asistirá un representante de los trabajadores, con voz y voto.

Artículo 43. Formación.

El CEMI establecerá, con la colaboración del Comité de Empresa, un plan de formación y de promoción profesional continuada que englobe a todos los trabajadores, para el cual se organizará por sí mismo, o bien concertará con otras entidades públicas o privadas, la posible colaboración para impartir los cursos que se determinen, con el objeto de obtener una más esmerada prestación de servicios y mejor promoción a todos los trabajadores, siempre que trate de materias que afecten al servicio que presta. Las calificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categorías superiores o puestos de Jefatura.

El tiempo necesario para la realización de estos cursos correrá a cargo del CEMI.

Las acciones formativas encuadradas en el citado plan de formación se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral, salvo que por necesidades del servicio, o por otras causas, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso el tiempo empleado en las mismas se compensará como jornada normal de trabajo.

Artículo 44. Funciones superiores.

1. Solo podrán ejercerse con carácter transitorio funciones superiores, cuando así lo autorice la Gerencia del CEMI. En este caso se abonará mensualmente el complemento de destino que corresponda durante el tiempo en que dicha situación permanezca.

2. En el caso de que el trabajador desempeñe las tareas de un puesto de trabajo superior al que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 45. Ámbito de aplicación.

El Régimen Disciplinario desarrollado en el presente capítulo será de aplicación al personal de este organismo excepto que, por imperativo legal, estén sometidos a



otro régimen o reglamento disciplinario.

El Régimen Disciplinario establecido en este convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

Artículo 46. Faltas disciplinarias.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, intención, en leves, menos graves, graves y muy graves.

1. Son FALTAS LEVES:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, por encima del cómputo de hora rio flexible establecido en el art. 10.4 del presente convenio, hasta un máximo de diez horas al mes.
- b) La acumulación de 5 a 10 llegadas tarde o salidas adelantadas en un mes, que incumplan el periodo obligatorio de permanencia establecido en el art. 10.3 del presente convenio.
- c) La incorrección con el público o con el personal del organismo.
- d) El descuido o negligencia leve inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta menos grave, grave o muy grave.
- f) La inasistencia injustificada de un día.

2. Son FALTAS MENOS GRAVES:

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- b) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) La desobediencia injustificada a sus superiores.
- d) La imprudencia en el trabajo, en cuanto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasionen serios accidentes o daños a terceros.
- e) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- f) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.





3. Son FALTAS GRAVES:

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulado exceda diez horas al mes, por encima del cómputo de horario flexible establecido en el art. 10.4 del presente convenio.
- b) La acumulación de más de 10 llegadas tarde o salidas adelantadas en un mes, que incumplan el periodo obligatorio de permanencia establecido en el art. 10.3 del presente convenio.
- c) La tercera falta injustificada en asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- d) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- e) La grave desconsideración con el público o con el personal del organismo.
- f) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los Servicios.
- g) Intervenir intencionadamente en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- l) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- m) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- n) La prestación de cualquier trabajo remunerado fuera del CEMI ya sea por cuenta propia o ajena estando de baja laboral e incompatible con el estado de salud que provocó la expedición de la citada baja.





ñ) El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

o) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas menos graves en un periodo de un año.

4. Son FALTAS MUY GRAVES:

a) La vulneración de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono injustificado del servicio cuando suponga perjuicio grave al organismo.

d) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

e) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al organismo o a los ciudadanos.

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando se dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

g) La notoria e injustificada falta de rendimiento grave y culpable del trabajador, que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.

h) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.

k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, pactados por la representación sindical, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la Ley.

l) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

m) Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador/a y la consideración



debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

n) El grave abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. A este respecto, y entre otros, se contemplarán las emisiones de órdenes que violen manifiestamente la normativa vigente, la alegación inveraz de necesidades de Servicio, y cualesquiera otras órdenes o instrucciones que ocasione perjuicios graves al personal o supongan discriminación injustificada respecto de otros compañeros, o implique inhibición en el ejercicio de sus funciones, o entrañen utilización del personal en beneficio propio.

ñ) La inasistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días consecutivos en el periodo de un mes.

o) El acoso sexual.

p) El acoso laboral o moobing.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el primero al último día de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 47. Sanciones disciplinarias.

Por razón de las faltas a que se refiere el presente convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Sanciones por FALTAS LEVES:

- Apercibimiento.
- Deducción proporcional de retribuciones.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Sanciones por FALTAS MENOS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

3. Por FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a seis meses.

4. Por FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.





- Despido disciplinario: Siempre que sea por ilícito penal y siempre que supere en sentencia firme pena superior a tres años y los hechos sujetos a sentencia estén relacionados con su condición de empleado del organismo.

Artículo 48. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte o prescripción de la falta o de la sanción. Si durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida de condición de trabajador del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculpado.

Artículo 49. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las menos graves a los quince días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose como tal el conocimiento por parte del órgano sancionador. En cualquier caso, las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Con carácter extraordinario el plazo de prescripción se interrumpirá con la iniciación de unas diligencias previas y reservadas por un plazo máximo de quince días.

Artículo 50. Prescripción de las sanciones.

Con carácter general las sanciones impuestas se ejecutarán de forma inmediata.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, las menos graves al año y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

Artículo 51. Suspensión del procedimiento.

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que una presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al órgano judicial competente. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos en el ejercicio de sus cargos, tipificados en el Capítulo V del Título XXI y en el Título XIX del Libro Segundo del Código Penal o en las disposiciones que en el futuro sustituyan a las aquí reseñadas, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

Artículo 52. Formas del procedimiento.

1. Cuando los supuestos de hecho constituyen faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que refiere el apartado siguiente, salvo el trámite de audiencia al interesado que deberá en todo caso evacuarse, con el correspondiente traslado al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente a la filiación sindical del interesado. En cualquier caso, se ceñirá a lo siguiente:

a) Inicio de las diligencias previas, en las que se incluirán los hechos que se le imputan y propuesta de sanción, todo ello por escrito y debidamente notificado, emplazando en el mismo escrito el momento y lugar donde el interesado pueda comparecer en la audiencia.

b) Audiencia del interesado a través de comparecencia, sin menoscabo de las alegaciones por escrito que pueda presentar, las cuales podrán contemplar cualquier medio de prueba que estime en defensa de sus intereses.

c) Resolución con propuesta de sanción, si procediera.

d) En el trámite de audiencia a petición del interesado, en el propio acto podrá participar un representante sindical o del Comité de Empresa.

e) El inicio del trámite de audiencia interrumpirá los plazos de prescripción y caducidad.

2. Cuando los supuestos de hecho constituyen faltas menos graves, graves o muy graves, no se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento desarrollado en los artículos siguientes.

Artículo 53. Información reservada.

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la



realización de una información reservada.

Artículo 54. Iniciación.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

En la resolución de la incoación de expediente disciplinario deberá nombrarse Instructor y Secretario, debiendo comunicarse la misma al inculpado así como las personas designadas para ostentar dichos cargos, con el correspondiente traslado al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente a la afiliación sindical del inculpado.

Asimismo se extenderá la comunicación al firmante de la denuncia, si el procedimiento se ha iniciado como consecuencia de la misma.

El instructor deberá ser trabajador del CEMI perteneciente a un grupo igual o superior al del inculpado. En ningún caso el nombramiento de Instructor o Secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario o denunció los hechos objeto del mismo.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario.

Artículo 55. Recusación.

Serán de aplicación a los nombramientos del Instructor y Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de los citados nombramientos.

Deberá plantearse ante el órgano que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días. La recusación o abstención una vez efectiva, implicará la interrupción del plazo de prescripción para la resolución del expediente.

Artículo 56. Medidas provisionales.

Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos

amparados por las leyes.

La suspensión provisional de empleo y sueldo podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubieran adoptado.

El instructor de oficio o a instancias de partes revisará y podrá proponer el levantamiento de la suspensión provisional.

Artículo 57. Desarrollo.

1. El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.

2. Producida la primera notificación al expedientado, donde constarán los nombramientos de Instructor y Secretario, así como los hechos que se le imputan y la falta relacionada con los mismos, el Instructor procederá a evacuar cuantas diligencias considere oportunas en las que se incluirá emplazar al interesado a una audiencia a través de comparecencia.

3. En dicha audiencia, el inculpado podrá alegar lo que considere conveniente a su defensa.

4. El instructor, a la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes contado a partir de la incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados, la fundamentación jurídica en la que se sustenta la imputación de la falta presuntamente cometida y de la sanción que le pueda ser de aplicación.

5. El pliego de cargo se notificará al expedientado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes para su defensa y con la aportación de las pruebas que estime de interés. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días a petición del interesado si el Instructor lo considera justificado.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

6. El expedientado en dicho trámite podrá solicitar si lo estima conveniente la

práctica de pruebas necesarias para su defensa, en la que se dispondrá de un mes de plazo para su realización. Asimismo se garantiza al expedientado la vista de su expediente.

7. Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor verificará las pruebas presentadas para averiguar las cuestiones que considere necesarias. Para la práctica de las pruebas propuestas, así como las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al expedientado el lugar, fecha y hora en que deberá realizarse debiendo constar en el expediente la constancia de la recepción de la notificación. La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario.

El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación; una vez comunicada al interesado este podrá recurrir la misma en el plazo de tres días ante el órgano que designó al Instructor del expediente.

8. Cumplimentadas las anteriores diligencias se dará vista al expediente al inculpado para que en el plazo de diez días formule las alegaciones que estime conveniente y aporte los documentos que considere de interés, facilitándole copia completa del expediente cuando el inculpado así lo solicite.

9. El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes la propuesta de resolución, que deberá contener:

- a) Exposición clara y precisa de los hechos.
- b) Motivación en su caso de la denegación de la práctica de pruebas propuestas por el expedientado.
- c) Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, concretándose la responsabilidad del trabajador.
- d) Resolución que se propone.

10. La propuesta de resolución deberá ser notificada al expedientado para que en el plazo de diez días pueda alegar lo que estime conveniente para su defensa.

11. Oído el inculpado o finalizado el plazo sin alegación alguna, el Instructor remitirá el expediente al órgano competente para imponer la sanción. Dicho órgano podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de diligencias que resulten imprescindibles para la resolución.

En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de



que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

12. El Gerente u órgano competente impondrá las sanciones disciplinarias a propuesta del Instructor del expediente.

13. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador o la trabajadora inculpado/a y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración de las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del expediente.

14. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculpado, hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

15. La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlo.

16. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

17. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

18. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se incluirán en el Expediente Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

19. En todo lo no recogido en el artículo anterior serán de aplicación las normas jurídico-administrativas aplicables al régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración Local.

Artículo 58. Cancelación.

La cancelación de las anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos uno, dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas menos graves, graves o muy graves. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 59.

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un trabajador que ostente la



condición de Delegado Sindical, miembro del Comité de Empresa o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Comité de Empresa o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior.

También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el periodo electoral.

Artículo 60.

En caso de que los tribunales declarasen el despido improcedente o nulo, siempre que el trabajador tenga la condición de fijo, se producirá la readmisión automática del trabajador, sin perjuicio de las percepciones económicas que correspondan como consecuencia de la ejecución de la sentencia.

Artículo 61.

En caso de detención o privación de libertad del trabajador por cualquier causa que no haya ocasionado su despido, sus ausencias tendrán la consideración de suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Cuando en el presente convenio se mencionan los términos matrimonio o cónyuge, se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante su inscripción en registro creado al efecto.

Disposición adicional segunda.

Las actuales plazas de Jefatura estarán ocupadas a título personal por aquellas personas que las tengan en propiedad, mediante el correspondiente contrato de trabajo. En caso de que queden libres, su posterior ocupación se hará de acuerdo con la normativa recogida en el convenio.

Disposición adicional tercera.

En caso de disolución del CEMI revertirá al Ayuntamiento toda la dotación del organismo, con los incrementos y aportaciones que constaren en el activo del mismo, así como todo el personal integrado en su plantilla.



**Disposición adicional cuarta.**

Para el presente año y en los sucesivos, se homologarán los puntos sociales y económicos que se detallan en el Capítulo III y Artículos referentes a Seguro de Vida y Accidente, Prestaciones e Indemnización por Jubilación, con los correspondientes al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga para cada uno de dichos años. Al llevarse a cabo dicha homologación, se respetarán aquellos apartados que comparativamente resulten más favorables en el Convenio del CEMI que en el del Ayuntamiento.

Disposiciones transitorias.**Disposición transitoria primera.**

Para los años 2005, 2006 y 2007, las retribuciones básicas y las complementarias, así como la indemnización en concepto de dietas, se incrementarán en el mismo porcentaje que lo hagan los conceptos retributivos del Convenio del Ayuntamiento de Málaga en dichos años.

Dado el obligatorio cumplimiento, en el CEMI, de las pautas marcadas por los Presupuestos Generales del Estado en lo referente a incrementos salariales de los funcionarios públicos, en el CEMI no es posible pactar subidas salariales que superen los incrementos citados.

No obstante, si por cualquier decisión legislativa, resolución judicial o práctica negocial, en el Ayuntamiento de Málaga se procediera a cualquier clase de revisión salarial tendente a subsanar o paliar la pérdida de poder adquisitivo producida con motivo de los incrementos del I.P.C., tales medidas se aplicarán al personal del CEMI, de manera inmediata y con la misma fecha de efectos.

Disposición transitoria segunda.

Todo aquel trabajador/a que viniera percibiendo un complemento personal, en virtud de regímenes retributivos anteriores, o complemento por función derivado de cese de un puesto de estructura, pasará a percibir, por el mismo importe, un complemento personal transitorio establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Disposición transitoria tercera.

Las condiciones establecidas en los artículos 10 (Horario de trabajo), 11 (Vacaciones), 12 (Permisos retribuidos), 25 (Dietas y gastos de desplazamiento), 28 (Prestaciones) y 29 (Anticipos), tendrán efecto a partir de la fecha de aprobación definitiva del presente convenio.

Disposición transitoria cuarta.

Las nuevas condiciones establecidas en el artículo 27 (Seguro de vida y accidentes) tendrán efectos a partir del día 1 de enero de 2005.

Disposición transitoria quinta.

Para el periodo de vigencia del presente convenio, las subidas salariales serán, como mínimo, las fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Anexo I. Catálogo de puestos de trabajo.

PUESTOS TIPO.

Denominación del puesto	Grupo	Nivel de Destino	Categoría
Auxiliar Técnico	D	14	Auxiliar Técnico
Auxiliar de Informática	D	14	Auxiliar de Informática
Técnico de Mantenimiento	C	16	Técnico de Explotación
Operador Gráfico	C	16	Técnico de Explotación
Administrativo	C	16	Gestor de Administración
Técnico en Ofimática	C	16	Técnico Informático
Operador de Sistemas	C	17	Técnico de Explotación
Controlador Calidad	C	17	Técnico de Explotación
Preparador de Trabajos	C	17	Técnico de Explotación
Operador Gráfico Projectista	C	17	Técnico de Explotación
Programador de Aplicaciones	B	18	Técnico de Sistemas
Técnico de Gestión	B	18	Gestor de Administración
Técnico Cartógrafo	B	18	Técnico de Explotación
Analista-programador	B	19	Técnico de Sistemas
Diseñador Gráfico	B	19	Técnico de Sistemas
Técnico de Administración	A	20	Técnico de Administración
Programador de Sistemas	A	20	Técnico de Sistemas
Analista de Aplicaciones	A	20	Técnico de Sistemas
Analista de Sistemas	A	21	Técnico de Sistemas
Jefe de Proyecto	A	21	Técnico de Sistemas
Consultor	A	22	Técnico de Sistemas

PUESTOS DE ESTRUCTURA.

Denominación del puesto	Grupo	Nivel de Destino
Jefe de Equipo I	D	15
Jefe de Grupo I	C	18
Jefe de Negociado I	C	19
Jefe de Negociado I	B	20



Jefe de Sección II	B	22
Jefe de Sección II	A	23
Jefe de Sección I	A	24
Jefe de Servicio II	A	26
Jefe de Servicio I	A	28
Director Técnico	A	30

Anexo II.

SUELDOS 2004. NIVEL DE DESTINO	€
14	16.710,92
15	18.717,18
16	20.730,20
17	22.586,47
18	24.142,73
19	26.149,00
20	28.162,02
21	30.168,29
22	31.748,98
23	32.086,73
24	32.424,48
26	33.775,50
28	36.477,55
30	42.219,38

Anexo III. Complementos de destino 2004.

NIVEL DE DESTINO	€
14	3.299,68
15	3.673,82
16	3.915,24
17	4.638,03
18	4.861,21
19	5.291,41
20	5.721,64
21	6.268,26
22	6.872,07
23	7.195,48
24	7.462,78
25	7.906,37

26	8.349,96
27	8.970,40
28	9.580,84
29	10.496,65
30	11.402,46

Anexo IV. Complementos por función 2004.

NIVEL DE DESTINO	GRUPO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	€
15	D	Jefe de Equipo I	1.602,42
18	C	Jefe de Grupo I	2.003,03
19	C	Jefe de Negociado I	2.403,63
20	B	Jefe de Negociado I	2.403,63
22	B	Jefe de Sección II	2.804,24
23	A	Jefe de Sección II	2.804,24
24	A	Jefe de Sección I	3.204,84
26	A	Jefe de Servicio II	4.406,66
28	A	Jefe de Servicio I	5.207,87
30	A	Director Técnico	6.810,30

Anexo V. Prótesis sanitarias.

Concepto	Periodo de concesión	Imp. €
De tipo óptico, auditivo y de fonación		
Gafas todo uso	3 años y 1 año (men. 14 años)	68,41
Gafas bifocales	3 años y 1 año (men. 14 años)	97,73
Cristales, dos	Anual	48,87
Cristales, uno	Anual	24,44
Lentillas	Anual	64,50
Operación de corrección ocular mediante láser	10 años	240,40
Audífono	2 años	390,94
Tapones oídos baño (50 % de factura)	Anual	32,45

Aparato de fonación (según factura)		-
Prótesis, arreglos dentales y ortodoncias		
Empastes (máx. 12 piezas)	10 años	28,67
Pieza dental implantada (máx. 12 piezas)	10 años	87,96
Prótesis dental media	10 años	244,94
Prótesis dental completa	10 años	488,67
Aparato ortodoncia	2 años	568,25
Implante dental (50 % factura) (máx. 8 piezas)	10 años	180,30
Endodoncia (máx. 6 piezas)	10 años	58,42
Limpieza dental Tartrectomía	1 año	28,67
Férula de descarga (50 % de factura)	2 años	32,45
Curetajes dentales (50 % de factura)	10 años	194,72
Aparatos ortopédicos		
Férula de descarga (50 % factura)	2 años	32,45
Zapatos y botas ortopédicas	6 meses (de 0 a 2 años) 1 año (de 2 a 14 años) 2 años (mayor de 14 años)	55,47
Medias panty	Anual	22,68
Medias normales	Anual	18,44
Medias cortas	Anual	15,41
Tobillera	Anual	9,07
Estabilizador de tobillo (máx. 50 % de factura)	Anual	32,45
Otras prótesis	Su valor y tiempo a criterio de la Comisión de Seguimiento del Convenio	