

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE "LA PRINCESA"

Resolución de 3 de junio de 2003, de la Gerencia del Hospital Universitario de "La Princesa", por la que hace pública la corrección de errores en el Pliego de Prescripciones Técnicas del concurso 29/2003 HUP, para el servicio de las cafeterías-comedores, público y de personal, en el Hospital Universitario de "La Princesa" y explotación de máquinas expendedoras de bebidas y sólidos en el Hospital Universitario de "La Princesa" y Centro de Especialidades "Jaime Vera".

Publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 22 de mayo de 2003, la convocatoria del concurso por procedimiento abierto, número de expediente CPA 29/2003 HUP, para el servicio de las cafeterías-comedores, público y de personal, en el Hospital Universitario de "La Princesa" y explotación de máquinas expendedoras de bebidas y sólidos en el Hospital Universitario de "La Princesa" y Centro de Especialidades "Jaime Vera", se ha advertido el siguiente error en el Pliego de Prescripciones Técnicas:

— En el Anexo IV, de relación del personal de la cafetería, se debe suprimir a Ángeles Marote Alba, Jefa de Operaciones, al tratarse de personal dependiente de la actual empresa adjudicataria.

Madrid, a 3 de junio de 2003.—El Director-Gerente, Jorge Gómez Zamora.

(03/15.095/03)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL "RAMÓN Y CAJAL"

Resolución de 23 de mayo de 2003, de la Gerencia de Atención Especializada del Área 4, por la que se publica la licitación de la contratación del suministro de camiones, camisetas, sábanas, pijamas, etcétera, para el Servicio de Lencería del Hospital "Ramón y Cajal".

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Instituto Madrileño de la Salud. Gerencia Atención Especializada Área 4.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Dirección de Gestión y Servicios Generales (Unidad de Contratación).
 - c) Número de expediente: 2003000065.
2. Objeto del contrato:
 - a) Camiones, camisetas, sábanas, pijamas, etcétera, para el Servicio de Lencería.
 - b) Número de unidades a entregar: Conforme se indica en el Pliego de Prescripciones Técnicas.
 - c) División por lotes y número: 49.
 - d) Lugar de entrega: Control de Almacenes, planta cuarta derecha, del Hospital "Ramón y Cajal".
 - d) Plazo de entrega: Según necesidades (se facilitará a los adjudicatarios programa de entregas).
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: 430.452,87 euros importe total.
5. Garantías: Provisional, no procede.
6. Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Hospital "Ramón y Cajal". Unidad de Contratación.
 - b) Domicilio: Carretera de Colmenar, kilómetro 9,100.
 - c) Localidad y código postal: 28034 Madrid.
 - d) Teléfono: 913 369 052.
 - e) Telefax: 913 368 765.

- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: 24 de julio de 2003.
 7. Requisitos específicos del contratista: Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Conforme se establece en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 8. Presentación de ofertas o de las solicitudes de participación:
 - a) Fecha límite de presentación: 24 de julio de 2003.
 - b) Documentación a presentar: La indicada en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y Técnicas.
 - c) Lugar de presentación:
 - 1.º Entidad: Hospital "Ramón y Cajal".
 - 2.º Domicilio: Carretera de Colmenar, kilómetro 9,100.
 - 3.º Localidad y código postal: 28034 Madrid.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Tres meses desde la apertura de proposiciones económicas.
 - e) Admisión de variantes: Sí.
 9. Apertura de las ofertas:
 - a) Entidad: Hospital "Ramón y Cajal" (Sala de Juntas número 3, planta 0 izqda.)
 - b) Domicilio: Carretera de Colmenar, kilómetro 9,100.
 - c) Localidad: Madrid.
 - d) Fecha: 7 de agosto de 2003.
 - e) Hora: A las diez.
 10. Otras informaciones: Pliegos en la dirección Internet www.madrid.org/psga_gestiona
 11. Gastos de anuncios: Por cuenta del/os adjudicatario/s.
 12. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de las Comunidades Europeas": 2 de junio de 2003.
- Madrid, a 23 de mayo de 2003.—El Director-Gerente de Atención Especializada del Área 4, Julián Pérez Gil.

(01/1.723/03)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL DE MÓSTOLES

Resolución de 29 de mayo de 2003, de la Gerencia del Hospital de Móstoles, por la que se cambia fecha de apertura económica del concurso 24/2003: Material de Curas.

Con fecha 22 de abril de 2003 se publicó anuncio de licitación del concurso número 24/2003 y posteriormente con fecha de 6 de mayo de 2003 se publicó corrección de la fecha de la apertura económica.

Esta Gerencia establece una nueva fecha de apertura económica del citado concurso, que será el 12 de junio de 2003.

Móstoles, a 29 de mayo de 2003.—El Director-Gerente, Javier Morón Merchante.

(03/14.857/03)

Consejería de Trabajo

Resolución de 22 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) (código número 2808042).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEFE) suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de febrero de 2002, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por

el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de abril de 2003.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

TEXTO APROBADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL I.M.E.F.E. PARA LOS AÑOS 2000-2003

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*—Quedan incluidos en el presente convenio todos los trabajadores que mantengan relación laboral con el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Por tanto, quedan excluidos del ámbito del mismo:

- Los alumnos de las escuelas taller y casas de oficios durante la primera etapa formativa (1.ª Fase), siempre que no mantengan una relación laboral con el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), independientemente de las ayudas o becas que pudieran percibir.
- Los alumnos pertenecientes a programas o proyectos subvencionados por cualquier organismo o institución, siempre que no mantengan relación laboral con el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), independientemente de las ayudas o becas que pudieran percibir.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el IMEFE como única unidad de trabajo.

Art. 3. *Ámbito de aplicación temporal.*—La duración del presente Convenio será de 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2003. Quedará extinguida la vigencia de su regulación el 31 de diciembre de 2003, sin necesidad de denuncia de las partes. Anualmente se negociarán:

- Los incrementos retributivos.
- Las prestaciones sociales.
- El fomento del empleo y la formación.
- En su caso, el porcentaje de la cláusula de revisión salarial.

Art. 4. *Criterio de interpretación.*—Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Duración del acuerdo.*—Este acuerdo se considera denunciado el 31 de diciembre de 2003, sin perjuicio de las adaptaciones anuales. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya.

Art. 6. *Comisión de seguimiento.*—Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

Estará formada paritariamente por los siguientes miembros:

Por la parte social los miembros de las Secciones Sindicales pertenecientes al Comité de Empresa firmantes del presente convenio colectivo, con la proporcionalidad obtenida en las últimas elecciones sindicales y dos delegados por cada sección sindical firmante, legalmente constituida. Cada una de estas organizaciones sindicales con representatividad en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) podrá estar asistida por un asesor. Actuando como secretario el trabajador del Instituto que al efecto señale la propia comisión.

Por el organismo, la dirección-gerencia designará sus miembros, y asesores que tenga por conveniente, que podrán ser en número inferior a la parte social, sin perjuicio de la paridad de voto de una y otra parte a efectos de la adopción de los acuerdos de

su competencia. A efectos de votación de la parte social, se tendrá en cuenta la representación obtenida en las elecciones sindicales por cada una de la Secciones Sindicales firmantes.

Esta comisión que se reunirá mensualmente, tendrá las siguientes atribuciones:

- Interpretación vinculante de la totalidad del articulado, disposiciones y Anexos del convenio colectivo.
- Vigilancia de lo pactado en el presente convenio.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos, así como en los supuestos de arbitraje, regulados en el Anexo I.
- Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio, cuando su contenido resulte afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

La Comisión de Seguimiento, dentro de las competencias reguladas en el presente artículo tendrá plena capacidad de autorregulación de su funcionamiento. No obstante, dentro del plazo de un mes a partir de la sesión constitutiva de esta Comisión, se procederá en el seno de la misma a la elaboración y aprobación de su Reglamento, en el que quedará regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica, desarrollo de las funciones previstas en el apartado anterior de este artículo, periodicidad de las reuniones, régimen de acuerdos y alcance de los mismos. En todo caso, serán normas básicas de su funcionamiento hasta tanto no se dote de un Reglamento propio:

- La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las setenta y dos horas siguientes a su petición; ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la Comisión.
- Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio, vincularán a las partes cuando se alcance la mayoría absoluta de los asistentes en el seno de las mismas.
- La Comisión de Seguimiento podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia y que de acuerdo con la legislación vigente sea de obligada entrega por la empresa, por conducto de la Dirección de los Servicios Centrales del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE). Esta información no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio podrá hacer públicos sus acuerdos así como sus dictámenes y propuestas cuando afecten a un número significativo de trabajadores del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Art. 7. *Otras comisiones.*—Además de la comisión regulada en el artículo anterior del presente convenio, se acuerda la creación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud, cuya composición y funcionamiento se sujetará a lo dispuesto en el artículo 38 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; y en lo no dispuesto en la misma, por las normas que el propio comité se otorgue.

Cualquier función dirimente, interpretativa u orientativa que se atribuya por el presente convenio a cualesquiera comisiones, en lo no prohibido por las normas legales aplicables, podrá ser avocada por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento prevista en el artículo precedente; o asumida por ésta si por cualquier razón la comisión que tenga atribuida la competencia no se ha creado o se halla vacante, o por cualquier otro motivo inoperativa.

Asimismo, se constituirá una Comisión para la Igualdad de Oportunidades que velará, en el ámbito del presente acuerdo, por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.

Los/as trabajadores/as acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

Esta Comisión, que será paritaria, estará compuesta por un miembro de cada Sección Sindical (Delegado/a Sindical o miembro del Comité de Empresa). A efectos de votación se tendrá en cuenta la representación obtenida en las elecciones sindicales.

Capítulo II

Tiempo de trabajo, vacaciones, permisos y excedencias

Art. 8. *Calendario de trabajo*.—El calendario laboral será el que el Organismo competente de la Administración Central o Autonómica, en su caso, determine para el término municipal de Madrid.

Art. 9. *Jornada laboral*.—La jornada laboral dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en cómputo anual de horas, y en su distribución diaria y semanal, por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos centros, dependencias y servicios.

Art. 10. El total de horas anuales trabajadas por el personal del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) durante la vigencia de este convenio será de 1.583 horas (para 2002), descontados los días de licencia no recuperable (asuntos propios), fiestas, puentes y reducción de la jornada en semana de San Isidro y jornada de verano. Para sucesivos ejercicios se determinará con los mismos criterios de cómputo consignándose mediante Anexo al presente convenio.

La jornada laboral efectiva con carácter general será la vigente, única, continuada y no rotatoria y se distribuirá con carácter general en treinta y cinco horas semanales, sin perjuicio de los horarios específicos que puedan pactarse en contrato de trabajo.

El diseño o implantación de programas, actuaciones o servicios con jornada distribuida de forma distinta a lo dispuesto por el párrafo precedente, no podrá conllevar el traslado, movilidad o adscripción forzosa de trabajadores/as que vengán disfrutando de jornada continuada a los mismos.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios como vigilantes en los distintos centros, tendrán una jornada máxima de treinta y cinco horas semanales, en el marco del cómputo anual adoptado, en función de las necesidades del servicio.

Art. 11. Cada trabajador/a del Instituto dispondrá de un período de treinta minutos diarios para descanso con carácter general sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos.

La empresa podrá establecer una franja horaria de dos horas, dentro de la cual los/as trabajadores/as habrán de usar su derecho. Dicha banda podrá variar en función de las necesidades productivas de los distintos centros o programas.

Queda garantizada la libranza de sábados y domingos para todo el personal del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Art. 12. Cuando por razones del servicio no sea posible librar estos días se garantizará al trabajador/a la libranza de otros dos semanales.

En los casos excepcionales, y fuera de la jornada habitual del/la trabajador/a, en que se trabajen sábados, domingos o cualquier otro festivo, la compensación horaria correspondiente a estas horas y jornadas de trabajo se efectuará mediante una libranza de dos horas en días laborables por cada hora trabajada en sábado, domingo o festivo, sin que tales horas tengan la consideración de horas extraordinarias ni por tanto se calculen en el cómputo de aquéllas.

Este mismo régimen de compensación horaria se aplicará a las horas trabajadas en horario nocturno cuando éstas excepcionalmente se realicen.

Tendrán la consideración de horario nocturno, las jornadas u horas trabajadas desde las veintidós horas hasta las seis horas.

Los días laborables en que se libre esta compensación horaria, serán fijados de común acuerdo entre el/la trabajador/a y el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) a través de la Dirección de los Servicios Centrales previa propuesta del/la trabajador/a. Estos días podrán ser elegidos en cualquier momento del año y unirlos con otros días convenio o

puente. Se comunicarán al comité de empresa las denegaciones que puedan producirse de dichas compensaciones horarias, a los efectos de control y seguimiento que proceda.

Art. 13. *Horario de trabajo*.—El horario laboral de los diversos centros, servicios y dependencias será el que fije la dirección del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), en función de las necesidades de aquellos y/o de los programas o proyectos formativos específicos aprobados y se acomodará a lo prescrito en los artículos anteriores.

Se establece con carácter general un margen de diez minutos en el horario de entrada.

Durante la vigencia de este convenio, en los meses de julio, agosto y septiembre, así como en la semana de San Isidro, se saldrá diariamente una hora antes.

En los servicios donde no sea posible se compensará con ocho días libres, salvo que se acuerde otro tipo de compensación, previa negociación de la mesa y acuerdo de la comisión paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento.

El disfrute de dichos días se someterá al mismo régimen previsto para los días de licencia retribuida no recuperables, regulados en el artículo 20 de este convenio.

Todos los servicios que deban funcionar en sábado podrán establecer, con carácter general, turnos de libranza de forma, que como máximo, el/la trabajador/a preste sus servicios un sábado de cada cuatro.

Al personal docente y no docente afecto a los servicios y programas de formación se le compensarán y absorberán las libranzas de los días de puente, y la reducción de horas de los meses de julio, agosto y septiembre y semana de San Isidro con la totalidad de los días lectivos de Semana Santa y Navidad, o cualesquiera otros períodos de cierre del correspondiente centro.

En todos los centros, servicios y dependencias que no tengan implantado el sistema mecanizado de control horario, la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los/as trabajadores/as se llevará a cabo mediante el sistema de firmas, siendo de estricta observancia esta obligación para todos los centros, servicios y dependencias del Instituto.

Art. 14. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o de treinta días naturales o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año, aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional disfrutado, si lo hubiera, de la liquidación que le corresponda.

La liquidación en metálico, cuando proceda, de períodos vacacionales no disfrutados se hará en exacta prorrata al tiempo trabajado sin redondeos.

Art. 15. Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos a iniciativa del trabajador/a siempre y cuando uno de los dos períodos no sea inferior a siete días naturales.

Cuando exclusivamente por razones del servicio, no puedan disfrutarse en los meses citados, se primará al trabajador/a con dos días más de vacaciones.

A iniciativa del trabajador/a, podrán ser fijadas fuera de aquel período, siempre que las necesidades de los distintos centros, dependencias y servicios lo permitan.

Cuando dentro del antedicho período cierre algún centro, servicio o dependencia, el personal adscrito a él, disfrutará sus vacaciones anuales en dichas fechas, salvo que el/la trabajador/a pueda seguir desempeñando sus tareas en otras dependencias.

El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) se compromete a publicar con una antelación de al menos dos meses la planificación de cierre de los centros salvo excepciones con causa justificada que, en todo caso, se comunicarán previamente al comité de empresa. Tales excepciones no obligarán a ningún/a trabajador/a a modificar las fechas de sus vacaciones una vez hayan sido fijadas.

Con sujeción a los criterios previamente consignados, las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as, de acuerdo con lo establecido en este convenio y según establece el artículo 38 del Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. Cada centro, dependencia o servicio remitirá antes del día 15 de mayo el plan anual de vacaciones y licencias a la Dirección de los Servicios Centrales, para su aprobación.

La empresa se obliga a contestar a las propuestas de vacaciones en un plazo no mayor a quince días naturales desde la petición.

Asimismo, se comunicarán tanto al interesado/a como al comité de empresa todas las modificaciones que se efectúen en dichos planes anuales de vacaciones y licencias, cuando conlleven denegación del período solicitado.

Art. 17. Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a padeciese una situación de incapacidad temporal con hospitalización dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado dicha hospitalización y el período de convalecencia o recuperación prescrita por el médico.

Se estudiará y decidirá por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento cualquier otra situación de gravedad sin hospitalización u otra condición médica de acreditada gravedad, a los efectos de aplicación del beneficio establecido en el párrafo anterior.

Será condición inexcusable, en los casos especificados, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.

El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de incapacidad laboral temporal, en los casos especificados.

Los días que hubiera durado la incapacidad laboral temporal, en el caso expresado de hospitalización y período de convalecencia, se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezca el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) y el/la trabajador/a, sin que pueda significar modificación del calendario establecido para otro/a trabajador/a.

Licencias, permisos y excedencias

Art. 18. En materia de licencias, permisos y excedencias, se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Su denegación, que será motivada, deberá comunicarse al solicitante en veinticuatro horas de antelación a la fecha del permiso. En caso contrario se entenderá concedido.

Art. 19. Por matrimonio del trabajador/a se concederá una licencia de quince días naturales.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente.

Art. 20. Se establecen siete días de licencia al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo a elección del trabajador/a.

Este permiso podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador/a del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio o cuando cause grave detrimento para el mismo, sea necesario establecer turnos, con conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando, por razones del servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse en los quince primeros días del mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

En los casos que no sea posible y excepcionalmente en aquellos servicios que no se puedan disfrutar en los quince primeros días del mes de enero siguiente se podrán disfrutar durante todo el mes de enero.

Otras licencias

Art. 21. Los días 24, 31 de diciembre y Sábado Santo permanecerán cerradas las oficinas y servicios del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), a excepción del servicio de registro general, ubicado en la sede central del Instituto, y demás servicios que habitualmente se presten en festivos.

En caso de que tales días de diciembre fuesen sábado o domingo se compensarán individualmente con sendos días de libranza.

No obstante, a los/as trabajadores/as a los que les es de aplicación la jornada laboral común y presten servicio efectivo en los mencionados días, se les compensará individualmente con dos días de libranza en 24 ó 31 de diciembre y con un día el Sábado Santo.

Art. 22. En concepto de días de puente los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) podrán librar, con carácter no recuperables, dos de los días entre los varios que se señalen cada año de vigencia de este convenio.

La elección del día corresponderá al trabajador/a, salvo que por acumulación de peticiones para un determinado día se haga necesario establecer un sistema de turno en cada unidad.

Se tendrá derecho a un día de puente por cada seis meses trabajados durante el año natural considerado. No obstante, en el caso de contratos que abarquen distintos ejercicios se tendrán en cuenta los días correspondientes a esos períodos hasta completar los seis meses, siempre y cuando no se hayan computado anteriormente para el disfrute de algún día de puente.

En los distintos centros, dependencias o servicios en que no puedan aplicarse las libranzas de días de puente, se compensará a los/as trabajadores/as afectados/as con el equivalente en días libres a disfrutar en otras fechas.

Permisos retribuidos

Art. 23. 1. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en la Comunidad de Madrid y tres días naturales en cualquier otro lugar, uno de los cuales deberá coincidir, en todo caso, con la fecha de celebración de matrimonio.

2. Por nacimiento de un hijo/a: Tres días laborales continuados en la Comunidad de Madrid o cinco en cualquier otro lugar.

3. Por enfermedad muy grave de un familiar, o que requiera un alto grado de ayuda y atención, asistencia o cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de veinte días laborales.

4. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales en la Comunidad de Madrid, cinco días naturales si es en otro lugar y ocho días si es fuera de la península. En cualquier caso, toda intervención quirúrgica se considerará enfermedad grave.

En el supuesto de fallecimiento el permiso se referirá a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

En el caso de enfermedad grave el permiso podrá solicitarse en tanto persista la gravedad de la enfermedad, debiéndose justificar ésta debidamente.

5. Por asistencia a cursos, jornadas y seminarios relacionados con la promoción y formación profesional del/la trabajador/a, hasta un máximo de siete días al año laborales.

Cuando la asistencia a los mismos no requiera la ausencia durante toda la jornada, el cómputo de los siete días se podrá contabilizar en horas hasta un máximo de cincuenta y seis horas al año, a instancia del/la trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6. Por asistencia a jornadas y congresos sindicales, un máximo de ocho días laborales al año.

7. Por trámites previos por razón de matrimonio, divorcio, separación y traslado o cambio de residencia habitual, dos días naturales.

8. El/la trabajador/a con un hijo/a menor de diez meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones, o sustituirse por una reducción de jornada de una hora.

9. Sólo en caso de que la madre no haga uso de ese derecho, podrá el trabajador que tenga un hijo/a menor de diez meses solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora, y se le concederá siempre que se justifique su necesidad.

10. Por exámenes relacionados con estudios oficiales, convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.

11. Por motivos particulares justificados, por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de veintiuna horas.

Entendiéndose por motivos particulares los justificados por causas serias y razonables, entre otros:

- La realización de gestiones administrativas.
- Aquellos que exigen el cumplimiento de obligaciones que no admitan cambio de fecha.
- Aquellos que exijan la presencia ineludible del/la trabajador/a.

12. Por deberes públicos de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable.

Los/las trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) de los turnos de veinticuatro horas y los de la noche tendrán derecho al mismo permiso, si bien el día o la jornada anterior o posterior al hecho que lo motive.

Se entenderá por deber de carácter público, entre otros:

- La asistencia a Tribunales previa citación.
- La asistencia a Plenos o Comisiones Informativas de Gobierno por los concejales de otros Ayuntamientos.

Los permisos recogidos en este artículo habrá que justificarlos y su concesión se autorizará por el director de los Servicios Centrales, previa comunicación al director o responsable del centro o servicio correspondiente.

En ningún caso podrá superar veinte días laborables la suma de los permisos retribuidos contenidos en este artículo, que se concedan a los/las trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) por las causas indicadas.

Por motivos distintos a los anteriormente señalados los permisos se solicitarán al director-gerente del Instituto, que resolverá en cada caso concreto.

Todos los permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia.

A tenor del Código Civil, se considera de grado primero de consanguinidad: Padres e hijos y segundo grado de consanguinidad; abuelos, nietos y hermanos, grado primero de afinidad: suegro, yerno y nuera, y segundo grado de afinidad: Cuñados. Se entiende por convivencias de hecho, las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

Todos estos permisos retribuidos se harán extensibles en los mismos casos y formas que para el matrimonio, a las parejas de hecho debidamente registradas.

Permisos no retribuidos

Art. 24. Los permisos por asuntos propios, no retribuidos, se concederán por un máximo de seis meses de duración, siempre que la ausencia del trabajador/a no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, sin que le sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado/a a través de la dirección de los Servicios Centrales.

Art. 25. *Excedencias.*—El personal laboral fijo tiene derecho a que se le reconozcan las situaciones de excedencia voluntaria y excedencia forzosa en los términos y con los requisitos regulados en la normativa aplicable.

Además de los supuestos de excedencia contemplados en el apartado anterior, el personal laboral fijo podrá ser declarado, de oficio o a instancia de parte, en situación de excedencia por incompatibilidad cuando pase a prestar servicios a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades, resulte incompatible con el que venía desempeñando. El/la trabajador/a podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que da origen a la misma, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo máximo de un mes, una vez producido el cese, declarándose, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria.

El/la trabajador/a excedente conserva un derecho preferente a su reincorporación en plaza vacante de su categoría profesional, sin que el tiempo de permanencia en esta situación compute a efectos de trienios, promoción o derechos pasivos.

Para la concesión de una excedencia no deberá tener pendiente el/la solicitante, cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido/a a expediente disciplinario.

Capítulo III

Conciliación de la vida familiar

Art. 26. 1. La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de dieciséis semanas ininterrumpidas con cargo a la Seguridad Social, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo.

El período de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso con cargo a la Seguridad Social tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, 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.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

En caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) otorgará a la mujer trabajadora una semana adicional de permiso retribuido con cargo al Instituto.

En el supuesto de que solamente el padre sea trabajador del Instituto, la semana adicional de permiso retribuido le será concedida siempre que hubiera disfrutado de una parte no inferior a seis semanas del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social.

Este criterio se aplicará tanto en caso de parto como en caso de adopción o acogimiento.

En caso de parto, cuando el padre y la madre sean trabajadores del organismo, la semana adicional de permiso retribuido será concedida a la madre, salvo que la misma hubiera optado por que sea el padre quien la disfrute. Dicha opción deberá efectuarse al inicio del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social.

En caso de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, cuando el padre y la madre sean trabajadores del Instituto, la semana adicional de permiso retribuido será disfrutada por uno solo de los trabajadores del Instituto, bien sea el padre o la madre y mediante mutuo acuerdo de los mismos.

El permiso retribuido con cargo al organismo será ininterrumpido y se disfrutará a la finalización del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. No obstante, en el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado/a, dicho permiso podrá disfrutarse antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En el supuesto de parto de hijos/as prematuros/as que deban permanecer ingresados por motivos de salud, transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, se podrá optar por continuar con el período de descanso reglamentario con cargo a la Seguridad Social o suspenderlo hasta el alta hospitalaria del hijo/a, siempre y cuando las disposiciones legales lo permitan.

Si la normativa no posibilitase el ejercicio de esta opción y a la fecha del alta hospitalaria del niño/a se hubiese agotado el permiso con cargo a la Seguridad Social, el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) concederá una semana adicional de permiso retribuido. En este supuesto, las dos semanas de permiso con cargo al organismo se disfrutarán a partir de la fecha de alta hospitalaria del niño/a.

Art. 27. El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo, con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges caso de que ambos sean trabajadores del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Los/las trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta el 50 por 100, con la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos/as trabajadores/as que la precisen en proceso de recuperación por enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La solicitud de los permisos no retribuidos en éste y en el precedente artículo deberá realizarse con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.

Capítulo IV

Condiciones económicas y prestaciones sociales. Retribuciones del personal

Art. 28. El sistema de retribuciones del personal regulado por el presente convenio, queda estructurado de la siguiente forma:

1. **Retribuciones básicas:**
 - 1.1. Salario base.
 - 1.2. Antigüedad.
 - 1.3. Pagas extraordinarias.
2. **Complementos salariales.**
 - 2.1. Complemento de puesto de trabajo.
 - 2.2. Complemento de productividad.
 - 2.3. Otros complementos.
 - 2.4. Gratificaciones por servicios extraordinarios.
3. **Complementos no salariales:**
 - 3.1. Dietas y gastos de viaje
 - 3.2. Indemnizaciones y suplidos por razón del servicio.

Se adjuntan las tablas de las retribuciones del personal del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) como Anexo III de este Convenio Colectivo.

Art. 29. *Gratificaciones por servicios extraordinarios.*—Estos servicios extraordinarios se realizarán fuera de la jornada normal y en ningún caso podrán ser ni fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de las gratificaciones por servicios extraordinarios que se hayan distribuido en el Instituto, así como el motivo de las mismas.

Art. 30. *Antigüedad.*—Se fija una retribución personal de antigüedad consistente en aumentos periódicos por cada trienio de permanencia en el Instituto, cuyo importe vendrá determinado en función de la cuantía fijada para cada grupo en la Ley General de Presupuestos del Estado, según la tabla que se adjunta como Anexo II de este Convenio.

Se reconocerá y retribuirá por el concepto de antigüedad los servicios prestados en cualesquiera esferas de la administración, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre,

de reconocimiento de servicios previos en la administración pública, y disposiciones que la desarrollen.

El concepto de antigüedad se sujetará en todo a las previsiones del convenio y en lo regulado por las mismas a las normas legales vigentes en la materia del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que la desarrollan.

El cómputo de la misma se efectuará con referencia a la fecha de la firma del contrato de trabajo individualmente suscrito por cada trabajador/a.

En lo que se refiere al personal laboral fijo y de acuerdo igualmente con el criterio negociado y proveniente del excelentísimo Ayuntamiento de Madrid, se le reconocerán todos los servicios prestados a que alude la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y disposiciones que la desarrollan, entendiéndose como tales los desarrollados para cualquier esfera de la administración pública.

Igual criterio se extenderá a los/as trabajadores/as que no mantengan relación laboral fija de carácter indefinido con el Instituto, si bien dicho reconocimiento no se extiende a los servicios previos que tales trabajadores/as hayan podido prestar para cualquier otro órgano o esfera de la administración pública, que no se trate del excelentísimo Ayuntamiento de Madrid o cualquiera de sus organismos o empresas.

El procedimiento de valoración y cómputo de los trienios del personal incluido en los párrafos anteriores, se acomodará a lo dispuesto por la mencionada Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y disposiciones que la desarrollan.

La acreditación de los servicios previos no será precisa para los casos en que se hayan desarrollado en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) o en la Consejería Técnica para la Programación de Empleo o Dirección de Servicios de Programación de Empleo y siempre que los antecedentes de los mismos figuren en los archivos documentales correspondientes.

Sin embargo, los servicios prestados para cualesquiera otras esferas de la administración pública o incluso los prestados para cualesquiera otros órganos, organismos o empresas del excelentísimo Ayuntamiento de Madrid, deberán acreditarse mediante la certificación denominada Anexo I que regula la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y disposiciones que la desarrollan antes citadas.

Los/as trabajadores/as deberán solicitar expresamente el reconocimiento de los servicios prestados con mención a los períodos cuyo reconocimiento solicitan, acreditándolo documentalmentemente en los casos que así se precisa en los apartados anteriores.

El reconocimiento del derecho dará lugar a su devengo en la mensualidad siguiente a aquella en la que se presente la solicitud correspondiente.

La cuantía de la retribución de los cinco tramos de trienios, será por asimilación, la que determine para los grupos A, B, C, D y E, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio económico, según la tabla de equivalencias contenida en el Anexo II.

El reconocimiento de los servicios prestados por los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) para cualesquiera esferas de la Administración Pública, cuando proceda de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, se efectuará respetando los trienios consolidados en el grupo que lo hubiesen sido, aplicándose para su retribución la cuantía fijada para dicho grupo en la Ley General de Presupuestos del Estado vigente para el año natural en que se devenguen.

Art. 31. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias serán dos al año. La cuantía de las mismas será equivalente a una mensualidad completa de la retribución del trabajador/a, incluidos todos los complementos que le corresponderán de devengo mensual, con excepción de las gratificaciones por servicios extraordinarios y percepciones no salariales.

Se generarán respectivamente por el período comprendido entre 1 de enero y 30 de junio y 1 de julio y 31 de diciembre, y se abonarán durante el último mes del devengo.

Los/as trabajadores/as con contrato de duración determinada, cualquiera que sea su término, las recibirán prorrateadas en las doce mensualidades naturales del año.

Art. 32. *Indemnizaciones por razón del servicio.*—Los/as trabajadores/as percibirán indemnizaciones correspondientes a los servi-

cios prestados en el Instituto, según lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y normas de desarrollo y actualización del mismo vigentes en cada momento, sobre indemnizaciones por razón de servicio, y artículo 26 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos/as trabajadores/as que de forma excepcional por necesidades del servicio hubieran de prolongar su jornada de trabajo se les abonarán a través de vales de comida por importe de 7,5 euros (1.247,90 pesetas).

Art. 33. *Anticipos urgentes reintegrables.*—Con cargo a los presupuestos del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) podrán concederse a los/as trabajadores/as en activo, anticipos urgentes por una cuantía máxima de 2.000 euros (332.772 pesetas), previa justificación de su necesidad, para los siguientes motivos:

- Gastos derivados de los trámites de adopción y acogimiento.
- Alquiler de primera vivienda.
- Adquisición de la primera vivienda, gastos notariales, escrituras, etcétera.
- Reparación de viviendas por necesidad urgente.
- Trámites de procesos de nulidad, divorcio, separación y ruptura de parejas de hecho debidamente registradas.
- Gastos de sepelio por fallecimiento de cónyuges, hijos/as, familiares y parejas de hecho legalmente constituidas.
- Contraer matrimonio.
- Procesos de desahucio o adquisición de la vivienda que se habita en régimen de alquiler, en ejercicio de los derechos de tanteo y retracto.
- Proceso de ejecución de deudas, cuando éstas respondan a necesidades urgentes.
- Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.

En cualquier caso habrá de justificarse el hecho que ocasione la petición de dicho anticipo.

Se encomienda a la Comisión de Acción Social la determinación de los criterios para la concesión de estos anticipos.

El plazo de devolución del anticipo será como máximo de veinticuatro meses a elección del trabajador/a, sin imposición de intereses y se descontará con cargo a la nómina mensual del trabajador/a.

Los/as trabajadores/as vinculados/as al organismo con contratos de duración determinada, no podrán disponer por vía de anticipo de plazos de reembolso superiores a la duración de su contrato, ni exceder la cantidad anticipada de los límites que al efecto se fijen, por la Comisión de Acción Social, u órgano paritario que haga sus veces, y, en su defecto, por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del convenio.

En caso de cese, dimisión o finalización del contrato por cualquier causa con anterioridad a la conclusión del calendario previsto para la devolución del anticipo dispuesto por el/la trabajador/a, se descontarán de la liquidación finiquita que le corresponda, las cantidades que en dicho momento se hallaren pendientes de reembolso.

Cualesquiera cantidades que se hallen pendientes una vez realizada dicha compensación, por no alcanzar a cubrirse con la liquidación, se entenderá vencidas con la misma fecha de la terminación del contrato y deberán reintegrarse por el/la trabajador/a en el plazo del mes siguiente a la extinción de su contrato.

Art. 34. El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) negociará, en colaboración con los servicios competentes del Ayuntamiento de Madrid, la extensión a los/as trabajadores/as del organismo de los pactos sobre anticipos reintegrables sobre nómina y concesión de créditos personales y de vivienda a tipos privilegiados de interés de que disfruten los/as trabajadores/as municipales en cada momento y que se obtengan en virtud de lo dispuesto por los artículos 77 y 78 del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid 2000-2003.

Art. 35. *Revisión salarial.*—Siempre que lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará una revisión salarial a los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) en el supuesto de que el incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas fijada por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado sea superado por el Índice de Precios al Consumo registrado en cada uno de los años de vigencia

de este convenio. La base de la revisión será la mencionada diferencia porcentual, calculada en el período interanual de noviembre a noviembre, procurándose abonar en la nómina del mes de enero del año entrante. En ningún caso será inferior a la que se acuerde para los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

Para los restantes años de vigencia del convenio esta cláusula será negociada por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del convenio, utilizándose la misma fórmula establecida en el párrafo primero de este artículo.

Prestaciones sociales para todos los trabajadores del IMEFE

Art. 36. *Mejoras de las prestaciones por incapacidad laboral.*—Los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el régimen de la Seguridad Social.

Durante esta situación, los/as trabajadores/as afectados percibirán en concepto de mejora a la prestación por incapacidad temporal las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementos, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieran asignados en la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

Art. 37. El/la trabajador/a del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) en situación de incapacidad temporal continuará siendo beneficiario/a de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual convenio.

Art. 38. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los/as trabajadores/as que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como no-asistencia a los reconocimientos médicos del Tribunal, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y en general todas aquellas que incurrieran en fraude al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la mejora por prestación de incapacidad temporal, provocaran la privación inmediata de la misma, quedando los/as beneficiarios/as obligados/as a reintegrar a los fondos del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

Art. 39. *Seguro de accidentes de trabajo.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) mantendrá suscrita una póliza colectiva de seguro de accidentes de trabajo, cuyos asegurados/as serán todos/as los/as trabajadores/as del organismo en situación de activo. Las condiciones de dicha póliza serán las siguientes:

Cobertura:

- Fallecimiento: Exclusivamente para aquellos casos de accidente sufrido durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales.
- Invalidez absoluta y permanente.
- Invalidez parcial.

Capitales garantizados:

- Fallecimiento: 27.624,02 euros (4.596.250 pesetas).
- Invalidez permanente: 30.050,61 euros (5.000.000 pesetas).
- Invalidez parcial: Según baremo.

Las coberturas de esta póliza son complementarias a las suscritas en la póliza colectiva de vida.

De esta forma, en caso de fallecimiento o invalidez permanente por causas laborales, la indemnización a percibir será la siguiente:

- Fallecimiento: 37.563,26 euros (6.250.000 pesetas).
- Invalidez permanente: 39.989,84 euros (6.653.750 pesetas).

Asimismo, en todos los casos de accidentes de trabajo, el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) se hará cargo de los gastos ocasionados a los/as trabajadores/as.

Art. 40. *Seguro de vida.*—En la actualidad existe una póliza colectiva de vida cuyos asegurados/as son todos/as los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) en activo en las siguientes condiciones:

Capital asegurado:

- Fallecimiento: 9.939,24 euros (1.653.750 pesetas).
- Invalidez absoluta y permanente: 9.939,24 euros (1.653.750 pesetas).

Cobertura:

- Fallecimiento: En caso de fallecimiento por cualquier causa, incluido por accidente, se abonará a los beneficiarios/as el capital base garantizado.
- Invalidez absoluta y permanente: En caso de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo se abonará al propio asegurado/a el capital base asegurado.

Art. 41. *Responsabilidad civil.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) ha suscrito y mantendrá vigente para todo el personal del organismo un Seguro de Responsabilidad Civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones.

Art. 42. *Asistencia letrada.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) garantiza la asistencia jurídica a los/as trabajadores/as del organismo que lo soliciten y la precisaran para todo tipo de conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio, bien a través de sus propios servicios jurídicos o bien a través de servicios jurídicos concertados, haciéndose el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) cargo de los costes ocasionados.

Otras prestaciones sociales

Art. 43. *Ayudas por natalidad.*—El trabajador/a percibirá 150,25 euros (25.000 pesetas), de una sola vez en concepto de ayuda de natalidad por hijo/a. Dicha ayuda se hace extensiva a los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo, legalmente declarados, de menores hasta seis años de edad.

Art. 44. Si concurre en ambos progenitores la condición de trabajadores del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), sólo se devengará una ayuda por natalidad.

Art. 45. La petición deberá efectuarse en el plazo de seis meses desde la fecha de alumbramiento, o en su caso de la resolución que acuerde la adopción o acogimiento, transcurrido el cual queda caducado este derecho.

Art. 46. *Ayudas por minusvalía física o psíquica.*—La ayuda para trabajadores/as con cónyuges, hijos/as, padres o personas que convivan y pertenezcan a la unidad familiar con minusvalía física, psíquica o autistas iguales o superiores al 33 por 100 queda fijada en 135,23 euros (22.500 pesetas), mensuales.

Se podrá disfrutar de esta ayuda siempre que el/la minusválido/a no realice actividad retribuida superior al SMI fijado para cada año, ni sea titular de pensión y su solicitud haya sido denegada por la Seguridad Social u otros Organismos Públicos.

La calificación de minusvalía se acreditará por dictamen emitido por las unidades de valoración del IMSERSO.

Las solicitudes serán informadas por el Área de Recursos Humanos quien, en su caso, podrá recabar los informes técnicos complementarios que consideren necesarios.

Si concurrese en ambos cónyuges la condición de trabajador del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) sólo se devengará una ayuda.

Estas ayudas serán renovables anualmente, teniendo que comunicarse a la empresa cualquier alteración de dicha situación.

Art. 47. *Ayuda de prótesis, gafas y similares.*—Los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), para sí mismos y para sus unidades familiares, tendrán derecho a una ayuda máxima de 449,95 euros (74.866 pesetas), anuales en cualquiera de los conceptos siguientes: Gafas o lentes de contacto, prótesis dentales y auditivas, ortodoncias y material ortoprotésico, actualizándose anualmente dicha cantidad conforme al Índice de Precios al Consumo.

Esta ayuda se abonará proporcionalmente a los meses de trabajo realizado durante el año, sin perjuicio de que aquellos/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el Instituto durante un período igual o superior a veinticuatro meses y cuya relación laboral en el año natural tenga una duración superior a cuatro meses perciban la totalidad de la ayuda.

Estas ayudas serán satisfechas en su totalidad siempre y cuando no estén cubiertas por la Seguridad Social. Si ésta se hiciera cargo de parte de los gastos, solo se abonará la diferencia hasta com-

pensar la totalidad de los mismos, siempre que no se sobrepase la cuantía establecida para estas ayudas en el párrafo anterior.

Art. 48. Se considera unidad familiar la constituida por dos o más personas que convivan entre sí por vínculo matrimonial, las que acrediten ser pareja de hecho, los hijos/as y demás parientes por consanguinidad, según establece el artículo 23 del convenio y que estén dados de alta en la cadena familiar por el/la trabajador/a del organismo de acuerdo con los requisitos establecidos.

Si concurrese que varios de los miembros de la cadena familiar son trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), tendrá derecho a percibir cada uno/a por separado la cantidad que establezca el vigente convenio.

Art. 49. *Ayuda de transportes.*—Por el concepto de ayuda de transportes, los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) percibirán, durante la vigencia de este convenio, la misma cantidad percibida en ejercicios anteriores, incrementándose anualmente en la desviación de IPC o índice de referencia que le sustituya.

Art. 50. *Ayuda escuela infantil.*—Todos/as aquellos/as trabajadores/as con hijos/as menores de seis años y que no hayan comenzado los estudios de educación primaria obligatoria, recibirán una de las siguientes ayudas según resulte de la aplicación del baremo:

1. 42,91 euros (7.140 pesetas).
2. 61,30 euros (10.200 pesetas).
3. 79,69 euros (13.260 pesetas).
4. 85,82 euros (14.280 pesetas).

La aplicación de los anteriores grupos de ayuda del 1 al 4 será la siguiente:

- a) Categorías asimiladas al Grupo A en el Anexo de trienios: Grupo 1.
- b) Categorías asimiladas al Grupo B en el Anexo de trienios: Grupo 2.
- c) Categorías asimiladas al Grupo C en el Anexo de trienios: Grupo 3.
- d) Categorías asimiladas al Grupo D y E en el Anexo de trienios: Grupo 4.

Art. 51. Los plazos de presentación de las solicitudes serán los siguientes:

- Convocatoria ordinaria: Meses de junio, julio y agosto.
- Convocatoria extraordinaria: Mes de enero.

Las ayudas cubrirán el curso completo en el caso de la convocatoria ordinaria y la mitad de él, en el caso de la extraordinaria.

En los casos de nueva incorporación del/la trabajador/a al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) o incorporación de altas médicas, la ayuda se concederá desde el mes en que curse solicitud.

Art. 52. *Becas de estudio.*—Con el fin de promover la formación de los/as trabajadores/as y en coordinación con los programas de formación del personal del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), se establecerán convocatorias de becas de estudio con un fondo a determinar por la Comisión de Acción Social

La dotación de dicho fondo se determinará anualmente.

Art. 53. La administración y distribución de este fondo se realizará por la Comisión de Acción Social, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual y en su distribución, necesariamente se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del/la solicitante siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otros criterios que la Comisión estime necesarios.

Art. 54. *Becas para hijos de trabajadores del IMEFE.*—De forma anual se publicarán las convocatorias de ayuda de estudio para los/as hijos/as de los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE). La Comisión de Acción Social determinará las bases que regirán la convocatoria que se efectuará en el último trimestre del año.

Art. 55. *Becas para huérfanos de trabajadores del IMEFE.*—En caso del fallecimiento del/la trabajador/a del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) por causa de accidente laboral, los estudios de sus hijos/as (de cero a veintisiete años) serán becados con cargo al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Los estudios becados comprenderán desde la escuela infantil hasta los universitarios. En la beca quedarán incluidos los siguientes componentes:

- Ayuda compensatoria.
- Ayuda de transporte.
- Ayuda de comedor.
- Material escolar.
- Tasas de matrícula.

La Comisión de Acción Social aprobará las bases que regulan estas becas y anualmente se publicará la convocatoria correspondiente, debiendo los/las interesados/as solicitar éstas.

Art. 56. *Exclusión del ámbito de aplicación de las condiciones económicas reguladas en este capítulo.*—Debido a la especialidad de los colectivos que a continuación se expresan, así como a la dificultad de determinación, seguimiento, y especificación de supuestos y contingencias protegibles, quedan excluidos de la aplicación de los beneficios sociales que se pactan en la sección "Otras prestaciones sociales" de este capítulo, para el resto de los/as trabajadores/as del IMEFE, los/las trabajadores/as de los siguientes colectivos:

- A) Los/las alumnos/as trabajadores/as con categoría de peón o de alumno/a trabajador/a, al margen de cual sea su categoría nominal. El salario de estos/as trabajadores/as quedará fijado en el Salario Mínimo Interprofesional, prorrateándose las pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as alumnos/as de las Escuelas Taller, de las fases tercera (meses 13 al 18), y cuarta (meses 19 al 24), percibirán un complemento de especialización, de 30,65 euros (5.100 pesetas), y 61,30 euros (10.200 pesetas) mensuales respectivamente (incluido prorrateo de pagas extraordinarias).

La circunscripción de sus retribuciones o ventajas económicas por todos los conceptos a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, es junto con las razones antedichas, condición inherente a la figura del alumno/a trabajador/a en el Instituto, sin perjuicio de que el Instituto o los Órganos Estatales o de la Comunidad Autónoma de Madrid puedan aprobar y asignar cualquier otro tipo de ayudas complementarias a los mismos, para complementar su proceso de formación.

- B) El personal contratado con cargo a programas inscritos en el marco legal de colaboración Instituto Nacional de Empleo-Corporaciones Locales, aprobado por Orden de 26 de octubre de 1998, en cuanto sus retribuciones vienen igualmente determinadas con cuantías diferentes, en función de las subvenciones que se solicitan y conceden con la necesaria antelación por el Instituto Nacional de Empleo, atendiendo a la especialidad y características de cada programa.
- C) El personal contratado con cargo a cualesquiera otros programas de empleo formación, aprobados por cualesquiera otros cofinanciadores, que se atenderá en sus retribuciones y demás condiciones a lo dispuesto por las normas que en cada caso los regulen.

Capítulo V

Condiciones y garantías sindicales

Art. 57. *Comité de empresa.*—En cuanto a derecho de reunión, garantías y derechos sindicales, se estará a lo expresamente regulado en la legislación vigente aplicable.

El comité de empresa del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), es el órgano máximo representativo y colegiado de la totalidad de los/as trabajadores/as y tiene capacidad plena para negociar globalmente con la Empresa y vigilar los acuerdos que con ella se suscribirán.

Asimismo, representará a los/as jubilados/as y pensionistas en aquellas cuestiones que les afecten directamente por la aplicación de este acuerdo, todo ello en los términos previstos por la legislación vigente.

Art. 58. *Competencias del comité de empresa.*—Es competencia del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los/as trabajadores/as, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el

control de todos y cada uno de sus órganos colegiados, en los términos previstos por la legislación vigente.

El comité de empresa deberá ser informado de todas las cuestiones que afecten a los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) en los términos previstos por la legislación vigente.

Conocer y consultar el presupuesto del organismo, su liquidación y memoria anual de actividades.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de las decisiones adoptados por éste en las siguientes cuestiones:

- 1.^a Reestructuración de la plantilla, y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.
- 2.^a Reducciones de jornada, así como traslados, total y parcial, de las instalaciones.
- 3.^a Planes de formación profesional del IMEFE.
- 4.^a Redacción, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- 5.^a Establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Los representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as de las secciones sindicales, tendrán acceso al cuadro horario legal, y a los modelos TC1 y TC2 de las Cotizaciones de la Seguridad Social, copias básicas, horas de exceso de jornada laboral, decretos de adscripción a puestos de plantilla, acuerdos y actas de la Junta Rectora, presupuestos y otras decisiones del IMEFE siempre que afecten directamente a los/as trabajadores/as.

Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ser escuchado e informado, con carácter previo, en las siguientes materias:

Cambios en el sistema de modalidades de contratación distintas a las previstas en el convenio colectivo.

Realización de todas las fases para la cobertura de los puestos de trabajo.

Elaboración de la oferta de empleo.

Elaboración de las bases de convocatorias.

Acerca de los despidos del personal laboral así como de las sanciones que afecten a los/as trabajadores/as.

Estar presentes y ser oídos en todos los procesos que afecten a los/as trabajadores/as en promociones internas y reestructuraciones de plantilla.

Art. 59. *Medios para la acción sindical.*—El número total de horas sindicales/mes, será el resultado de multiplicar el número de horas/mes correspondiente a cada uno/a de los miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales de cada sección sindical, en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial.

Se concede un incremento del 17 por 100 de horas sindicales totales. Este incremento se repartirá proporcionalmente según el resultado obtenido en las últimas elecciones sindicales, pudiéndose acumular dentro de la misma Sección Sindical, hasta un máximo individual de diez horas.

A los efectos del cómputo mensual de horas, no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Se pondrá a disposición del comité de empresa y delegados/as sindicales un local adecuado, provisto de teléfono, fotocopiadora, fax y mobiliario: Mesas, sillas, armarios, archivadores, así como el material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades sindicales.

Art. 60. *Garantías sindicales.*—Ningún miembro de los órganos unitarios de representación, comité de empresa o delegados/as sindicales, podrá ser despedido/a ni sancionado/a como consecuencia del ejercicio de sus funciones representativas, salvo que incurra en alguno de los supuestos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Ninguno/a de los/as miembros del comité de empresa podrá ser trasladado/a de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un/a representante sindical o delegado/a sindical, éste/a salvada su voluntariedad, será el último/a en ser trasladado/a o cambiado/a de turno.

El despido, cambio de turno, traslado o sanción deberá tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que serán citadas, a parte del interesado/a, el/la presidente/a del comité de empresa y el/la delegado/a de la sección sindical a la que pertenezca.

Los miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales tendrán derecho a ser sustituidos/as durante sus horas sindicales, mediante preaviso con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del/la trabajador/a a realizar sus actividades sindicales.

Los miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales tendrán, además las garantías recogidas en este convenio todas las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causas o razón del desempeño de su representación.

Art. 61. *Secciones sindicales.*—Los/as trabajadores/as tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Su función básica es la de recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante los/las responsables del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) y el comité de empresa.

Los sindicatos según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), artículo 10.2 tendrán derecho al número de delegados/as establecidos por ley, con su crédito de horario correspondiente retribuido.

El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) pondrá a disposición del comité de empresa un tablón de anuncios en cada centro de trabajo y en lugar visible para los/as trabajadores/as, así como un buzón sindical, siendo responsables, cada sección sindical, del contenido de las publicaciones que se expongan.

Las secciones sindicales podrán convocar reuniones informativas siempre que las circunstancias lo requieran, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) La convocatoria, con una antelación de setenta y dos horas al inicio de la misma, que deberá comunicarse por escrito a la dirección-gerencia o la persona en quien delegue. Dicha comunicación habrá de contener hora, local de celebración, ámbito de convocatoria y organización o sección sindical convocante.
- b) Deberá ser obligatoriamente presidida por el/la delegado/a sindical, que será el responsable de la buena marcha de la misma.
- c) En cualquier caso, la celebración de las mismas no perturbará en modo alguno el normal desenvolvimiento de aquellos servicios de atención al público.
- d) Las secciones sindicales dispondrán para este fin de dos reuniones anuales con un máximo conjunto de tres horas y deberán realizarse al inicio o al final de la jornada laboral.

En lo relativo a garantía por traslado y sigilo profesional, etcétera, se estará a lo establecido con carácter general para los/las miembros del comité de empresa.

Art. 62. *Asambleas.*—Se reconoce el derecho a celebrar asambleas de carácter general de trabajadores/as a las secciones sindicales y comité de empresa, sin más requisitos que la comunicación previa al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) con expresión de:

- Fecha.
- Hora.
- Orden del día.
- Colectivo de trabajadores.

Éstas deberán ser comunicadas al órgano de personal correspondiente, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo éste acusar recibo. Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la celebración de la misma, la autoridad competente no formula objeciones mediante resolución motivada, podrá realizarse sin otro requisito posterior.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones lo permiten, el cual deberá ser facilitado por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), salvo que el órgano convocante ofrezca un lugar alternativo y adecuado.

Será presidida por el órgano convocante que será responsable del desarrollo de la misma, así como de la presencia en ella de personas no pertenecientes al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Para la convocatoria en horas de trabajo se dispondrá de 15 horas anuales sin reducción de haberes, con un máximo de 4 asambleas por año natural. Dichas asambleas deberán celebrarse al inicio o final de la jornada laboral y tendrán una duración máxima efectiva de cuatro horas cada una de ellas, hasta el agotamiento de las horas concedidas.

El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) potenciará la transparencia de la gestión ante todos/as los/as trabajadores/as. En este sentido, cualquier información transmitida al comité de empresa, salvo expresa indicación en contrario, podrá y deberá servir para información general.

Este mínimo derecho de convocar asambleas con carácter general le corresponderá a los/las trabajadores/as, a instancia de un 33 por 100 de la plantilla.

Capítulo VI

Seguridad y salud laboral

Art. 63. *Prevención de riesgos laborales.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) promoverá la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios generales recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.2 de la Ley.

Art. 64. *Derechos y obligaciones de los/as trabajadores/as.*—1. Los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) tienen derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser informado/a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
- Efectuar propuestas de mejora al servicio de prevención, a los/as delegados/as de prevención y al comité de seguridad y salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
- En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar el trabajo.

2. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/las trabajadores/as tienen la obligación de:

- Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico/a y en su caso al Servicio de Prevención, de cualquier situación que,

a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
- Cooperar para que el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Art. 65. *Servicio de prevención.*—Como órgano especializado encargado de planificar todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, se constituye el Servicio de Prevención dependiente del director de los Servicios Centrales.

Los medios con que cuente serán objeto de revisión anual, en función de las necesidades que detecten o de las actividades preventivas a desarrollar por el mismo.

Art. 66. A fin de planificar la acción preventiva del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), el Servicio de Prevención procederá a realizar con carácter prioritario la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como las actualizaciones en los supuestos legalmente establecidos, de acuerdo al artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias, tendentes a adecuar las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as del Instituto a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

Art. 67. El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) proporcionará la adquisición de equipos de trabajo, equipos de protección individual y mantenimiento preventivo, que será la más adecuada teniendo en cuenta los riesgos existentes, evaluando los riesgos, ateniéndose a la información que debe exigirse al fabricante, importador y distribuidor, que incluirá las instrucciones de utilización y todos los datos requeridos por la normativa vigente en relación con la seguridad del producto, debiendo constar estos datos en los pliegos de condiciones técnicas o en cualquier otra forma de adquisición (memoria, etcétera).

Art. 68. *Delegados/as de prevención.*—Los/as delegados/as de prevención constituyen la representación de los/as trabajadores/as en la empresa designados por las Centrales Sindicales con representación en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las siguientes competencias:

- Colaborar con el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la colaboración de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultado/a por los/las responsables de los Servicios, con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones que afectan a la salud y seguridad de los/as trabajadores/as.
- Ejecutar una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados/as para:

- Acompañar a los/as técnicos/as del Servicio de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo y a los/las inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social cuando realicen visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable, en los términos establecidos en el

artículo 36.2) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones especificadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (vigilancia de la salud) y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser informado/a sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as, una vez que se haya tenido conocimiento de los mismos.
- Recibir información de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención.
- Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los/as trabajadores/as, sin alterar el normal desarrollo de la actividad.
- Proponer al Servicio de Prevención para su traslado al órgano del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) que sea competente, y al comité de seguridad y salud, medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.
- Proponer a los órganos de representación de los/as trabajadores/as que adopten la paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.

Con el fin de facilitar la función de los/as delegados/as de prevención el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) les proporcionará la identificación oportuna.

Art. 69. Teniendo en cuenta el número de trabajadores/as y según la proporcionalidad de las últimas elecciones sindicales el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), fija en 4 el número de delegados/as de prevención, que no necesariamente serán miembros de la comisión negociadora ni del comité de empresa.

En el ejercicio de sus funciones los/as delegados/as de prevención contarán con las garantías inherentes a su condición representativa, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El tiempo utilizado para desempeñar sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de crédito horario.
- Será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario el correspondiente a las reuniones del comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) en materia de prevención de riesgos laborales, las visitas de acompañamiento, y el tiempo dedicado a su formación.
- El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) deberá proporcionar a los/as delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, ya sea a través de medios propios o mediante concierto con entidades acreditadas. El tiempo destinado a su formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as delegados/as de Prevención.

Art. 70. *Comité de Seguridad y Salud.*—El comité de seguridad y salud, que será único para todo el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

El comité de seguridad y salud se reunirá una vez al trimestre en sesión ordinaria y su funcionamiento se regulará por Reglamento interno.

La competencia del comité de seguridad y salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

El comité de seguridad y salud podrá organizarse para su mejor funcionamiento en comisión permanente o grupos de trabajo, según determine su Reglamento.

Art. 71. El comité de seguridad y salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por 8 miembros: 4 delegados/as de prevención en representación de las organizaciones sindicales (según proporcionalidad en las últimas elecciones sindicales) con presencia en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) y 4 representantes del Instituto.

Los/las miembros del comité designados por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) serán designados/as por el director de los Servicios Centrales, que presidirá el mismo.

Art. 72. *Competencias del comité.*— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), en los términos establecidos en el artículo 39.1.a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos que hagan efectivas las políticas de prevención de riesgos.
- Proponer al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo y corregir las deficiencias existentes.

Son facultades del comité de seguridad y salud:

- Conocer directamente la situación en materia de prevención de riesgos en los puestos de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos informes y documentos relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes del servicio de prevención, en su caso.
- Recibir información sobre los daños sobre la salud e integridad física de los/as trabajadores/as, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Formación en prevención de riesgos laborales

Art. 73. En cumplimiento del deber de protección, el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores/as, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que estos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas, o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

Art. 74. Con el fin de fomentar una auténtica cultura preventiva en el marco del Plan de Formación, se facilitará a todo el personal del Instituto el conocimiento de la normativa vigente en esta materia, que esté relacionado con su actividad laboral, arbitrándose los mecanismos para que la formación en prevención de riesgos laborales sea una actividad programada y continuada a lo largo de toda la vida laboral de los/as trabajadores/as, y su planificación se realizará teniendo en cuenta el riesgo de los distintos puestos de trabajo, en coordinación con el plan de prevención de riesgos laborales.

Art. 75. La Formación a que se refieren los artículos anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Vigilancia de la salud

Art. 76. Los/as trabajadores/as del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los/as representantes de los/as trabajadores/as:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- Cuando haya que verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/ella mismo/a, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.

- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 77. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud, estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). No obstante lo anterior, el comité de seguridad y salud fijará la periodicidad de los reconocimientos médicos voluntarios, atendiendo a los medios disponibles con que cuente el servicio de prevención.

Del resultado de los reconocimientos se informará a los/as trabajadores/as afectados/as, comunicándose en su caso a los Servicios Centrales las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempleo del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Del personal con capacidad disminuida

Art. 78. El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) garantizará la protección de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, según las especificaciones contenidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 79. 1. El Instituto facilitará la readaptación laboral del personal laboral que por disminución de su capacidad psico-física, que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo. Dicha readaptación podrá llevarse a cabo a petición del/la trabajador/a o a propuesta de su Servicio, previo reconocimiento médico.

2. Cuando no resultase viable la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo desempeñado, se adscribirá al/la trabajador/a a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y en todo caso de su mismo grupo de titulación. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el/la trabajador/a podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo de titulación, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) facilitará al/la trabajador/a la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá en todo caso carácter temporal, debiendo revisarse la capacidad del/la trabajador/a con una periodicidad mínima anual.

Art. 80. El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que presta sus servicios en los denominados servicios especiales, que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo Servicio al que está adscrito/a.

Art. 81. Las personas mayores de cincuenta y cinco años que realizan su trabajo en turno de noche tendrán prioridad en los concursos de traslado para pasar a efectuarlo en turno de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas. Siempre que sea factible no se destinarán al turno de noche a los mayores de cincuenta y cinco años.

Protección de la maternidad

Art. 82. Si de la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, resultasen condiciones que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, riesgo para la seguridad

o salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante adaptación de las condiciones del puesto, la no-realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Si las medias anteriores no fueran posibles, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificará el médico que en Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá derecho a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del Servicio y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.)

El padre podrá igualmente disfrutar de este permiso para acompañar a la madre, únicamente cuando el facultativo competente así lo haya expresamente dictaminado.

Art. 83. *Requisitos para las obras en los centros de trabajo.*—Las obras en edificios se ejecutarán con carácter preferente fuera de la jornada laboral. En su defecto deberán coordinarse con suficiente antelación para causar la mínima repercusión a los/as trabajadores/as y usuarios/as del servicio afectado. Éstas deberán planificarse teniendo en cuenta los derechos de información y participación de los/as trabajadores/as afectados/as. En caso necesario, cuando pudieran derivarse riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as, se garantizará el traslado provisional de los/as trabajadores/as afectados/as a otras dependencias en tanto en cuanto perduren las obras.

Art. 84. *Recursos económicos.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) hará lo necesario para cubrir las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a la legalidad vigente.

Igualmente se tendrán en cuenta las decisiones o acuerdos del comité de seguridad y salud destinadas a resolver situaciones de riesgo en los puestos y centros de trabajo, o si como aplicación del plan de prevención de riesgos resultara insuficiente.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Premios, faltas y sanciones

Premio por rendimiento y años de servicio

SECCIÓN I

Premios por rendimiento y años de servicio

Art. 85. Se establece un premio para aquellos/as trabajadores/as del Instituto que cuenten con más de veinticinco años de servicios efectivos y hayan demostrado una especial eficacia y rendimiento en el servicio.

Art. 86. Podrán ser beneficiarios/as de estos premios:

1. Las personas que hubiesen causado baja en el servicio activo por jubilación y reúnan los requisitos exigidos en el artículo anterior.

2. El/la viudo/a y los/as hijos/as que dependieran económicamente de aquellos/as a quienes se refiere el artículo anterior, en los supuestos siguientes referidos a los mismos:

- Que hubiesen fallecido encontrándose en situación activa.
- Que, jubilado/a, fallezca sin haber formulado solicitud.

c) Que no hubiese recaído aún resolución en la petición realizada al ocurrir el fallecimiento de/la jubilado/a.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario/a al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado/a del causante.

4. Podrán ser beneficiarios/as, igualmente los/as trabajadores/as en activo que lo soliciten, al cumplirse cada uno de los tramos previstos a tal efecto y cumplan los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Art. 87. Para la concesión de este premio se precisará que el/la trabajador/a del Instituto cuente con más de veinticinco años de servicio efectivo al Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), computándose como tales los prestados a Ayuntamientos anexionados al primero. Asimismo, se precisará que no haya sido objeto de sanción derivada de expediente disciplinario, salvo que haya sido cancelado, con excepción de la de apercibimiento.

Se computarán también como años de servicio efectivo los transcurridos en situación de Incapacidad Temporal o larga enfermedad, los prestados en organismos relacionados con la Administración Local, en otros Ayuntamientos del territorio nacional o de las antiguas plazas de soberanía.

Art. 88. El importe de los premios, en razón de los años de servicio prestados por el/la trabajador/a, será el siguiente:

- De tres mensualidades, si cuenta con veinticinco años y menos de treinta.
- De cuatro mensualidades y media, si cuenta con treinta o más años y menos de treinta y cinco.
- De seis mensualidades, si cuenta con treinta y cinco y menos de cuarenta años.
- De nueve mensualidades y propuesta de la Medalla de Madrid, si cuenta con cuarenta o más años.

Se considerará como mensualidad a estos efectos la constituida por la suma de los siguientes conceptos, todos ellos referidos al cargo que ostentase en propiedad el/la trabajador/a al causar baja en el servicio activo:

- Una mensualidad del sueldo.
- Una mensualidad de trienios.
- Un doceavo del importe de dos pagas extraordinarias cuantificadas según lo establecido en el artículo 31 del presente convenio.

En el supuesto del apartado 4 del artículo 86, si se realiza más de una solicitud, a partir de la primera el importe del premio será la diferencia entre las mensualidades ya percibidas y las correspondientes al tramo que se solicita. La mensualidad que servirá como base de cálculo será la correspondiente al cargo que ostente el/la trabajador/a al cumplir los años de servicio que den lugar a su solicitud.

Art. 89. El procedimiento de tramitación se ajustará a las siguientes fases:

- Iniciación.** Los expedientes se incoarán a instancia de parte. Estarán legitimados para formular la solicitud aquellas personas que puedan ostentar la cualidad de beneficiarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86; en el supuesto del epígrafe 2.c) del mencionado artículo deberá necesariamente instarse subrogación dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento; en los supuestos de los/as trabajadores/as en situación de servicio activo, la solicitud deberá presentarse necesariamente dentro del plazo de un mes a contar desde la fecha en que se cumpla el tramo de servicio efectivo en base al cual se inste la concesión del premio.
- Instrucción.** El expediente deberá ser informado por el/la jefe/a de unidad último donde el/la trabajador/a del Instituto haya prestado servicio, por el/la jefe del área del servicio, así como por el/la jefe/a de unidad y jefe del área del servicio al que hubiese figurado adscrito/a, si el destino en aquellos otros fuese inferior a un año, en orden a la conducta observada, en cuanto a disciplina, puntualidad, vocación, rendimiento, eficacia, y sobre los beneficios extraordinarios que hubieran podido derivarse para el Instituto de su actividad.
- Resolución.** La resolución corresponderá a la presidencia de la junta rectora, de acuerdo con las cantidades presupuestadas al respecto.

Art. 90. La presidencia de la junta rectora podrá disponer excepcionalmente la incoación del oportuno expediente siempre que, a su juicio, concurran en el/la trabajador/a del Instituto determinadas circunstancias relevantes, suficientes para hacerle merecedor del premio, dispensándole de los requisitos exigidos en el artículo 86, en cuyos supuestos el importe del premio será de tres mensualidades.

Art. 91. *Premio especial por antigüedad.*—Se establece un premio especial de antigüedad, a los veinticinco años de servicio efectivo, consistente en el disfrute de, por una sola vez, diez días adicionales de vacaciones, de un diploma y un emblema del Instituto. Dichos días habrán de disfrutarse en condiciones idénticas a las establecidas para el disfrute de las vacaciones ordinarias.

SECCIÓN II

Faltas y sanciones

Art. 92. *Cuadro de faltas.*—Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as podrán ser muy graves, graves y leves (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 93. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

2. 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.

3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los/as ciudadanos/as.

4. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

5. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

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

7. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

8. La falta de asistencia al trabajo de cinco o más días en el plazo de un mes sin causa justificada.

9. La embriaguez o toxicomanía habituales si repercuten negativamente en el trabajo o en la disciplina y organización del mismo.

10. Las agresiones físicas o la reincidencia en las ofensas verbales a los superiores, subordinados o compañeros, o a las personas que convivan con ellos, cuando se produzcan en el plazo de seis meses desde la anterior, siempre que el antecedente considerado para la reincidencia haya sido sancionado como falta grave.

11. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un período de un año. Se entenderá por tanto falta muy grave la tercera que se cometa en el plazo indicado, y que, constituyese por sí misma falta grave de no haberse cometido las anteriores.

12. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

13. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

14. La grave desconsideración y trato o acciones que ataquen la dignidad de los superiores, compañeros/as o subordinados/as de forma reiterada.

Art. 94. *Faltas graves.*—1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3. La negligencia en sus funciones cuando cause daño o perjuicio grave.

4. La tolerancia de los/as superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados/as.

5. La grave desconsideración y trato o acciones que ataquen la dignidad de superiores, compañeros/as o subordinados/as.

6. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

7. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

8. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días en el plazo de un mes que no constituya falta muy grave.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

10. Manipular o revolver taquillas y armario de ropas de los/as compañeros/as. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

11. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

14. La tercera falta leve en el plazo de tres meses, aunque sea de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

16. La grave perturbación del servicio.

17. La grave desconsideración con los/as administrados/as.

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

18. Las acciones u omisiones que supongan el incumplimiento, en lo estrictamente atinente al trabajador/a, de las medidas de prevención de riesgos laborales y que pongan en grave riesgo la integridad física o la salud de los/as trabajadores/as, siempre y cuando el/la autor/a haya sido debidamente instruido/a al efecto, previo informe por el comité de seguridad y salud, con audiencia del/la interesado/a.

19. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, en perjuicio del organismo, los/as administrados/as o los/as compañeros/as.

Art. 95. *Faltas leves.*—1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La falta de asistencia injustificada de un día.

3. La incorrección leve con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.

4. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

5. El incumplimiento de sus deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Los/as trabajadores/as que indujeran a otros/as a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos/as. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964, es decir, según:

— La intencionalidad.

— La perturbación del servicio.

— El atentado a la dignidad del trabajador/a o de la Administración.

— La falta de consideración con los/as administrados/as.

— La reiteración o reincidencia.

Igualmente incurrirán en responsabilidad los/as trabajadores/as que encubrieran las faltas consumadas muy graves y graves, cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los/as ciudadanos/as, y serán sancionados/as de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

Art. 96. *Sanciones.*—Por razón de las faltas a que se refieren los artículos anteriores, podrán imponerse las siguientes sanciones:

A) Faltas leves:

a) Apercibimiento.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de un mes.

b) Apercibimiento.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

b) Despido.

c) Traslado.

d) Apercibimiento.

Los/as trabajadores/as sancionados/as con traslado no podrán obtener nuevo destino, por ningún procedimiento, en el servicio desde el que fueron trasladados/as, durante un mínimo de un año y un máximo de tres. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

Art. 97. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo/a, y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as, usuarios/as y prestatarios/as del servicio.

Art. 98. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección del Instituto en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio colectivo y, en su defecto, por lo que se establezca por las disposiciones legales que sean aplicables.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección del Instituto serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La reclamación previa ante el Instituto interrumpirá el plazo de caducidad para el ejercicio de las acciones, a tenor de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral vigente (artículo 73).

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

Art. 99. *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del correspondiente procedimiento sancionador deberá ser debidamente notificada al interesado/a, volviendo a correr el plazo si la tramitación quedara paralizada durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador/a inculcado/a.

Art. 100. El comité de empresa, representantes sindicales y las secciones sindicales serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Art. 101. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*—La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

Si durante la tramitación del procedimiento sancionador se produjera la extinción de la relación laboral del/la trabajador/a con el Instituto, se dictará resolución por la que se declarará extinguido el citado procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones.

Capítulo VIII

Contratación del personal

Art. 102. *Cláusula de estabilidad en el empleo.*—El organismo no utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido disciplinario del personal con contrato indefinido y que sean fijos de plantilla, que haya sido declarado improcedente por los tribunales competentes.

Art. 103. *Contratos para trabajos discontinuos y a tiempo parcial.*—El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad del Instituto. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en este convenio, pudiendo el/la trabajador/a, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma

y orden de llamamiento que establezca este convenio, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Art. 104. *Contrato temporal.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) contratará personal temporal en los siguientes supuestos:

- Situaciones reguladas en plantilla (maternidad, licencias, etcétera).
- En los programas de gestión de políticas activas de empleo.
- Por necesidades temporales, eventuales, de obra o servicio, por circunstancias de la producción, en definitiva en todos los casos que prevea la Ley.

Art. 105. *Contratos de interinidad.*—Se creará una comisión técnica integrada por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial y los sindicatos representativos del organismo, en la que se valorarán aquellas vacantes dotadas presupuestariamente que sean susceptibles de cobertura mediante contrato de interinidad. El Instituto podrá cubrir mediante contrato de interinidad y hasta su ocupación definitiva, las vacantes vinculadas a Oferta de Empleo Público.

El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE), una vez producidas las vacantes, bien como consecuencia de ampliaciones de plantilla o bien por crecimiento vegetativo, procederá a la realización de promociones internas para la cobertura de dichas vacantes, así como a la realización de los procesos selectivos correspondientes en caso de no ser ocupadas por dichas promociones internas. Mientras podrán ser ocupadas por los contratos de interinidad de la forma descrita en el párrafo anterior. Mensualmente se remitirá a los sindicatos, la copia básica de los contratos suscritos de esta manera.

Capítulo IX

Acceso y promoción

Art. 106. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de trabajos de categoría inferior y superior se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible y siempre que sea posible se comunicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses. Transcurrido ese plazo se convocará un concurso de ascenso para cubrir de forma definitiva el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular.

3. El mero desempeño de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de la procedencia de la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de ascenso.

4. Ningún trabajador/a podrá realizar trabajo de su categoría inmediata inferior durante un período superior a quince días, teniendo en cuenta, además, que deberán mantenerse su retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicarlo a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Transcurrido el período citado, el/la trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año. Se excepcionan del plazo máximo y limitaciones anteriores, los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular.

5. Para la adscripción de un/a trabajador/a a funciones de categoría superior será necesario el informe previo del Comité de Trabajadores, quién podrá exigir el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, acudiendo, en su caso, a la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento correspondiente, y a los órganos laborales competentes.

Art. 107. *Formación continua.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) a través de los Servicios Centrales, promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación, dirigidas a todos/as los/as trabajadores/as

del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE).

Durante la vigencia del presente convenio, y, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 3 del mismo, el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) destinará a estos fines la cantidad de 5.000.000 de pesetas por ejercicio.

En el expediente de personal de cada trabajador/a quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando el nivel del curso, el contenido y las horas invertidas.

En los cursos que lo permitan, y así se determine, se anotará también la calificación, obtenida en la evaluación así como la asistencia a los cursos, con las variables, nivel de los mismos y horas invertidas, dentro de la legalidad vigente, para la promoción profesional.

En cada programa, oída la Comisión de Formación o la de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento en defecto de ésta, se determinará el horario del curso y su coincidencia o no, total o parcialmente, con el horario de trabajo, así como su voluntariedad u obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible para el desarrollo del puesto de trabajo o cuando las necesidades del Instituto así lo determinen. Estos cursos obligatorios se realizarán en jornada laboral; si ello no fuera posible se negociarían las oportunas compensaciones, debiéndose conciliar el derecho a la formación del personal del Instituto con la necesaria cobertura de los servicios que se prestan.

Se considerarán prioritarios los programas que determine la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento.

La asistencia a cursos seminarios concretos, directamente relacionados con la actividad profesional del interesado organizados por entidades ajenas, será sufragada por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE). Para ello será preceptivo el visto bueno del director de los Servicios Centrales. El personal que asista a dichos cursos quedará obligado a entregar copia del material didáctico recibido y a realizar informe si así le es solicitado.

De la asistencia a los citados cursos y seminarios se informará a la Comisión de Formación.

La Comisión de Formación establecerá los criterios de selección de alumnos/as que en cualquier caso deberán fundamentarse en los principios de publicidad, relación con el puesto de trabajo, igualdad de oportunidades de acceso y máxima diversificación posible de los/as destinatarios/as.

Art. 108. *Sistema de acceso.*—La selección del personal laboral fijo se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante la convocatoria a través de los sistemas que establezca la legislación vigente, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, potenciando la promoción interna del personal que presta sus servicios en el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial.

De conformidad con el acuerdo del Pleno Extraordinario de Empleo del Ayuntamiento de Madrid celebrado en fecha 9 de septiembre de 1998, de acuerdo con la propuesta 30, aprobada por unanimidad, en todas las convocatorias se reservaran un 5 por 100 de las plazas para el turno de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales. Las fracciones que resulten por aplicación de este 5 por 100 se redondearán por encima.

Los Tribunales de las pruebas selectivas adaptarán los ejercicios incluidos en las bases de cada convocatoria a las características de los minusválidos, para lograr una auténtica igualdad de oportunidades.

Art. 109. *Promoción interna.*—El Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial (IMEFE) facilitará la promoción del personal laboral siendo necesario para ello poseer la titulación exigida y reunir los requisitos que para cada categoría se establezcan.

Art. 110. En la provisión de puestos de trabajo con carácter definitivo se observará el procedimiento establecido en la legislación aplicable y por el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedencias voluntarias.
- b) Concurso de méritos, concurso-oposición u oposición para provisión interna, todos ellos de carácter restringido.

Art. 111. En la provisión de puestos de trabajo se observará por el orden establecido por el artículo anterior las fases siguientes:

- a) Reingreso de excedencia: El orden de provisión de este turno atenderá a la antigüedad de la solicitud de reingreso entre los excedentes voluntarios de la categoría laboral y cuya modalidad y duración de contrato sean iguales a la plaza convocada.
- b) Fase de provisión interna: Resuelta la reincorporación de excedencias, o en ausencia de la misma, los puestos de trabajo vacantes se proveerán por promoción interna entre todos los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio.

Las vacantes no cubiertas y las generadas por los turnos anteriores se convocarán por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial, comprenderán la oferta pública del personal laboral.

Las convocatorias que se mencionan en el presente artículo con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad se anunciarán en el tablón de anuncios del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial, y recogerán además de la denominación de los puestos, las condiciones o requisitos necesarios para el desempeño de cada una de ellas, las retribuciones asignadas de acuerdo con la plantilla orgánica y catálogo de categorías vigente en cada momento, condiciones valorables y tipos de pruebas a realizar.

Los tribunales o comisiones de selección serán nombrados por la junta rectora del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial, o, en su caso, por el director-gerente. Cuando las peculiaridades de la convocatoria lo hagan preciso, los tribunales podrán estar asesorados por técnicos.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En lo referente a la vigencia del convenio, dada la fecha en que se cierran los presentes acuerdos, se acuerda por las partes como condición esencial de este convenio, que todos y cualesquiera efectos económicos del mismo, se aplicarán sólo y exclusivamente a partir del comienzo del primer ejercicio presupuestario que se inicie a contar desde la presente fecha de firma del acuerdo (25 de febrero de 2002).

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Tampoco se retrotraerá el convenio en el disfrute (ni compensación) de periodos, permisos o cualesquiera otros derechos no estrictamente económicos que los/as trabajadores/as hubieran podido disfrutar con anterioridad al primer ejercicio de la fecha de su firma (25 de febrero de 2002).

ANEXO I

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos [artículo 1, párrafo tercero del citado Reglamento y 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores]

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ANEXO II

TABLA DE VALORACIÓN DE TRIENIOS

Categorías	Grupos
Técnico G1 Nivel 1	A
Técnico G2 Técnico G3	B
Monitor Técnico G4 Técnico G5 Administrativo	C
Auxiliar administrativo Auxiliar monitor	D
Operario G1 Operario G2	E

ANEXO III

PLANTILLA 2002

COMPLEMENTO

PUESTO	EUROS	PESETAS
DIR. SERVICIOS CENTRALES	18.125,21	3.015.781
DIR. SERVICIOS	12.115,09	2.015.781
JEFE INSPECCION	9.416,95	1.566.849
DIR. COMUNICACIÓN	9.416,95	1.566.849
TECNICO ADJUNTO	5.539,38	921.676
JEFE AREA	5.539,38	921.676
JEFE DE PROG.Y PLAN.	5.539,38	921.676
ASESOR JURICIO	5.539,38	921.676
INSPECTOR SERVICIOS	5.539,38	921.676
JEFE UNIDAD	3.043,33	506.368
DIRECTOR ESCUELA	3.043,33	921.676
SECRET. DIRECCION	5.539,38	506.368
JEFE DE ESTUDIOS	3.043,33	506.368
JEFE DE PROGRAMAS	3.043,33	506.368
JEFE TECNICO	3.043,33	506.368
TECNICO APOYO	3.043,33	506.368
SECRET. SERVICIOS	2.284,72	380.145
ADMINISTRATIVO	1.038,44	172.782
JEFE OPERARIOS	1.502,53	250.000
OPERARIO	1.038,44	172.782

SALARIO

TECNICO G1	37.419,20	6.226.031,01
TECNICO G2	28.761,84	4.785.567,51
TECNICO G3	22.051,97	3.669.139,08
TECNICO G4	17.590,55	2.926.821,25
TECNICO G5	16.106,97	2.679.974,31
ADMINISTRATIVO	16.106,97	2.679.974,31
AUX. ADMINISTRATIVO	14.589,50	2.427.488,55
OPERARIO G1	14.589,50	2.427.488,55
OPERARIO G2	13.069,32	2.174.551,88

SALARIO

TECNICOS OPEA	TECNICO G4	17.590,55	2.926.821
TECNICOS ADL	TECNICO G4	17.590,55	2.926.821
TECNICOS ISLA	TECNICO G4	17.590,55	2.926.821
MONITORES	TECNICO G4	17.590,55	2.926.821
COORDINADORES DE PROG	TECNICO G3	22.051,97	3.669.139
DIRECTORES E. TALLER Y T.	TECNICO G3	22.051,97	3.669.139
AUX. MONITOR	AUX. ADMINISTRATIVO	14.589,50	2.427.488
PEONES DE E. TALLER, C. DE OFICIOS, T. EMPLEO Y PERSONAL DE PLAN DE OBRAS Y SERVICIOS, SEGÚN SUBVENCIÓN MÁXIMA PREVISTA EN LA NORMATIVA REGULADORA DEL PROGRAMA			

ANEXO IV
(CLÁUSULA TRANSITORIA)

PROGRAMACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS AÑO 2002

Dentro del marco del Convenio de Colaboración Comunidad de Madrid-Ayuntamiento de Madrid año 2002, y como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se han utilizado los siguientes criterios a la hora del diseño de esta programación:

- A) Se solicitan a la Comunidad de Madrid personas desempleadas a las que se les realizará un contrato de inserción y cuyos salarios vendrán fijados por la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador. Este grupo de trabajadores recibirá durante su contratación una formación complementaria, y se priorizará la contratación de colectivos desfavorecidos (parados de larga duración, mujeres, discapacitados, desempleados mayores de cuarenta años e inmigrantes regularizados).
- B) Fuera del programa que se presenta a la Comunidad de Madrid, se llevará a cabo por parte del Ayuntamiento de Madrid, para el buen funcionamiento y desarrollo del mismo, las siguientes contrataciones:
- Profesionales (encargados, responsables, coordinadores, etcétera), con experiencia en los distintos programas que serán contratados según la categoría profesional del IMEFE y mediante contratos de obra y servicio.
 - Soporte técnico que coordinará e impartirá todas las acciones y sesiones pedagógicas de la etapa de formación que recibirán todos los desempleados contratados, en alternancia con la práctica profesional.

Durante esta etapa los trabajadores recibirán conocimientos en sensibilización ambiental, prevención de riesgos laborales, alfabetización informática, orientación, información profesional, formación empresarial, formación básica, etcétera, organizando programas específicos según las categorías profesionales de los distintos trabajadores y con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa.

Para todo ello se contará con un equipo humano de apoyo al programa, compuesto por: Monitores especializados en las distintas materias, psicólogos, sociólogos, pedagogos, técnicos de seguridad e higiene, orientadores, etcétera.

Esta formación abarcará entre un 20 por 100 y 25 por 100 de la jornada laboral.

Se alquilarán, asimismo, las aulas necesarias, perfectamente equipadas, para la impartición de las sesiones formativas, así como las oficinas donde se ubique el soporte técnico. Estas oficinas se dotarán con los medios técnicos adecuados.

La comisión de seguimiento velará por el cumplimiento de los objetivos de este programa.

(03/12.636/03)

Consejería de Trabajo

Resolución de 28 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Soldaduras de Plata Industrial, Sociedad Anónima" (código número 2811652).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Soldaduras de Plata Industrial, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de marzo de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que

se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 28 de abril de 2003.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO 2003

III CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA "SOLDADURAS DE PLATA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA", FÁBRICA DE VALLECAS

Capítulo preliminar

Parte negociadora

El presente convenio ha sido negociado entre el representante de los trabajadores y la dirección.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—Este convenio regula las relaciones laborales entre la empresa "Soldaduras de Plata Industrial, Sociedad Anónima", y el personal de su centro de trabajo de Vallecas.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, prorrogándose por períodos de un año por tática reconducción si no es denunciado por cualquiera de las partes por escrito ante la otra con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las mejoras acordadas en este convenio, en cómputo anual, podrán ser compensadas con otras mejoras a las que la empresa esté obligada por imperativo legal y, en consecuencia, tendrán eficacia práctica solamente si en cómputo anual superan el total de la aplicación de este convenio. En caso contrario serán absorbidas esas mejoras por las mejoras pactadas en este convenio. No será absorbible ni compensable por futuras mejoras de ámbito empresarial, el complemento "ad personam" que se tenga reconocido al 31 de diciembre de 2002.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Garantía "ad personam".*—Las condiciones más beneficiosas, si existen, se conservarán a título personal, manteniéndose dichas condiciones estrictamente "ad personam".

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 6. *Definición.*—Las condiciones económicas pactadas en este convenio se entienden como remuneración bruta. Los impuestos, cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto o gravamen, serán satisfechos por quien corresponda, con arreglo a la Ley.

Art. 7. *Conceptos retributivos.*—Salario de nivel o grupo: Es el salario correspondiente a cada puesto de trabajo en función de la valoración de puestos de trabajo realizada en su momento.

Cada trabajador tendrá asignado el nivel o grupo correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe, siendo sus valores los que se especifican en el Anexo I.

El salario de nivel o grupo, contiene los siguientes cuatro conceptos:

- Salario base: Será el fijado como salario mínimo interprofesional.
- Plus convenio: Será la diferencia entre el valor del Convenio Colectivo del Sector del Metal que corresponda y el valor del salario mínimo interprofesional.