

expediente y en síntesis dice: "Que Layla Charrak es mi nieta, según consta en la copia de la partida de nacimiento que se acompaña, que viene esporádicamente a Melilla con el único y exclusivo motivo de visitar a su anciana abuela".

RESULTANDO: Que remitido dicho pliego de alegaciones a la Comisaría de Policía para su informe ésta lo emite y en síntesis dice. "Que los funcionarios actuantes se reiteran en el escrito denuncia",

RESULTANDO: Que por escrito de fecha 16/02/03 pasado, se le comunicó por la Instructora del expediente al reseñado Propuesta de Resolución haciendo constar sus causas, tipificación de la infracción, otorgándosele período para la práctica de las pruebas que estimara convenientes, teniendo a su disposición el expediente para ser examinado.

RESULTANDO: Que por la denunciada no se presentó en plazo legal, escrito de alegaciones a la citada Propuesta de Resolución.

Vistos la Ley 30/92, de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Real Decreto 138/93, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora, y la Ley orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, y demás normativa de pertinente aplicación.

CONSIDERANDO: Que esta Delegación del Gobierno es competente para conocer en la materia de conformidad con el artículo 55 de la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.

CONSIDERANDO: Que la infracción se tipificó como artículo 54.1, de la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, son de aplicación a los españoles que promuevan, medien o amparen la situación ilegal de extranjeros en nuestro país o faciliten el incumplimiento de cualquiera obligaciones que a éstos se señalan las disposiciones vigentes.

CONSIDERANDO: Que los hechos denunciados y no desvirtuados por la reseñada son una clara y manifiesta infracción tipificada como muy grave del artículo 55.1 c).

Con esta misma fecha he acordado imponerle una sanción de (TRESCIENTOS EUROS) 300 EUROS.

Contra la presente Resolución, cabe de acuerdo con el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, Recurso de Alzada ante el Excmo Sr. Ministro del Interior, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente Resolución.

Se le informa que próximamente recibirá notificación de la Delegación del Ministerio de Economía y Hacienda, indicándole donde y en que plazo debe efectuar el pago de la sanción impuesta. Por ello deberá abstenerse de realizar abono alguno hasta tanto no reciba la mencionada comunicación.

El Delegado Acctal. del Gobierno.

Francisco Avanzini de Rojas.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA  
AREA FUNCIONAL DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**1195.-** Visto el Texto y las Acta de la Comisión negociación del "III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Información Municipal Melilla, S.A.", suscrito por la parte Empresarial y por los representantes de los trabajadores.

Primero.- Que dicho Convenio suscrito por la Comisión Negociadora, fue presentado en el Area de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno el día 14 de Mayo de 2004.

Segundo.- Que en el texto articulado del Convenio no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Convenios Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

ESTA ÁREA DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES  
ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto original.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla - BOME.

3º.- Ordenar se notifique este Convenio a la Comisión Negociadora del Convenio.

En Melilla, a 20 de Mayo de 2004.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA SOCIEDAD PÚBLICA INFORMACIÓN MUNICIPAL MELILLA, S.A., EN ANAGRAMA "INMUSA"

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. - ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la Sociedad Pública Información Municipal Melilla S.A., en anagrama INMUSA.

ARTÍCULO 2. - ÁMBITO PERSONAL

1.- El presente Convenio Colectivo afectará a todo el Personal Laboral de la Sociedad Pública INMUSA.

2. - Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) El Director-Gerente

b) El personal cuya relación de servicio con la Sociedad Pública INMUSA se derive de un contrato mercantil, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan, de colaboración temporal.

c) Los profesionales cuya relación con la Sociedad Pública INMUSA se derive una minuta o presu-

puesto para la realización de una obra o servicio determinado, sin tener dichos profesionales expresamente, el carácter de personal laboral de la Sociedad Pública INMUSA.

ARTÍCULO 3. - ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituida INMUSA, así como otros que se puedan crear en el futuro.

ARTÍCULO 4. - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.M.E.. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2005; no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

ARTÍCULO 5. - FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

1. - El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes, al 30 de septiembre del 2005 a todos los efectos.

2. - La Comisión negociadora se constituirá dentro de los 15 días posteriores a la denuncia señalada en el punto anterior.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de los Órganos y Dirección de INMUSA, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos que le reconozcan las disposiciones vigentes aplicables al mismo, sus Estatutos y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y sus representantes en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 40, 41 y 64 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo, y lo dispuesto en la Ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás legislación vigente al objeto de lograr la mayor colaboración entre empresa y representación de los trabajadores.

CAPÍTULO III.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA

ARTÍCULO 7. - COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN ESTUDIO Y VIGILANCIA.

1. - Dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de Vigilancia, Estudio e Interpretación del Convenio Colectivo, integrada por dos vocales en representación de INMUSA designados por el Consejo de Administración y dos vocales en representación del Sindicato firmante designado por el mismo. Esta Comisión Paritaria podrá variar por acuerdo de ambas partes, su composición. Se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros.

2. - El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento y, en todo caso, con una periodicidad mínima de un mes. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse a instancias de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días de la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

3. - En ausencia del Presidente, los miembros presentes de la C.I.V.E. acordarán quién ha de presidir la sesión correspondiente.

4. - Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la C.I.V.E. del próximo Convenio Colectivo.

5. - Ambas partes podrán sustituir en cualquier momento a sus representantes en la Comisión Paritaria, comunicándolo al Presidente de ésta. Así mismo, podrán asistir a ella con voz pero sin voto un Asesor por la Empresa y otro por el Sindicato firmante.

6. - Funciones del Presidente:

- a) Preside las reuniones, concediendo los turnos de palabra.
- b) Ejercer la función de vigilancia en lo relativo al cumplimiento de este

Art. 7, así como el buen desarrollo de las sesiones.

c) Convocar y fijar el orden del día de cada sesión.

7. - Funciones del Secretario:

- a) Colaborar con el Presidente en la convocatoria de las reuniones.
- b) Levantar acta de cada reunión, que firmará con el visto bueno del Presidente
- c) Remitir copias de las actas aprobadas a los demás miembros de la Comisión.

d) Expedir certificaciones de lo consignado en las Actas, a solicitud de cualquier miembro de la Comisión.

e) Archivar y custodiar los documentos de la Comisión.

f) Recibir, registrar y despachar la correspondencia que se reciba,

autorizada con la firma del Presidente.

8. - Funciones de la Comisión:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cauce de información de la evolución, programa, etc., que tenga previsto realizar la Empresa que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
- e) El dictamen en aquellas otras cuestiones que les sea sometidas de común acuerdo por las partes.
- f) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflictos, huelgas y de interpretación de las normas del presente Convenio.
- g) El estudio de las quejas y reclamaciones ante la Comisión por los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales.
- h) Las contempladas en el presente Convenio Colectivo.

i) Entenderá de los traslados que se realicen entre los distintos puestos de trabajo o turnos no rotativos, a instancia del trabajador cuando aquello suponga una variación superior a tres meses dentro de un año, produciéndose en este caso la paralización del traslado hasta que no sea resuelto por la C.I.V.E.

9. - El Orden del Día de las reuniones deberá contener al menos, los siguientes puntos:

- a) Lectura del Acta de la reunión anterior y su aprobación si procede.
- b) Asuntos propuestos por cualquiera de ambas partes en una reunión anterior.

c) Asuntos propuestos por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al Presidente con anterioridad a la convocatoria.

d) Fuera del Orden del Día, se someterá los asuntos que la Comisión acuerde.

10. - La convocatoria será notificada con una especificación del Orden del Día a todos los miembros de la Comisión con una antelación mínima de 48 horas.

11. - Los Acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y será objeto de publicación en los tabloneros sindicales por parte de sus representantes.

12. - De cada reunión de la Comisión Paritaria, se levantará acta por el Secretario. El acta contendrá:

- a) Lugar, fecha y hora de la reunión.
- b) Miembros asistentes.
- c) Orden del día.
- d) Deliberación en extracto.
- e) Expresión de los acuerdos adoptados.

13. - Las actas serán firmadas por el Secretario con el visto bueno del

Presidente y se aprobará en la misma o posterior reunión.

14. - Podrá existir un Secretario de Actas designado por la Presidencia o Consejero en quien delegue, sin voz ni voto.

#### CAPÍTULO IV.- ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

##### ARTÍCULO 8. -

1. - De conformidad con lo que previene el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su Formación Profesional al personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales y el acceso a cursos organizados por la propia empresa.

2. - Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o de perfeccionamiento profesional, así como los que opositen para su ingreso en

un Cuerpo de Funcionario Público, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, cuando sea para compaginar con los estudios, así como a la adaptación en lo posible de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos. Todo ello siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. El interesado acreditará tal necesidad.

Tendrá Derecho así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

3. - La Sociedad Pública INMUSA, directamente o en régimen de concierto con los Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

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

4. - Se crea una Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional integrada por dos miembros de la empresa, designados por el Presidente del Consejo de Admón. de INMUSA, dos en representación del personal, designados por el Sindicato firmante. De entre sus miembros se designará Presidente y un Secretario.

Esta Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el B.O.M.E.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como lo determine el Presidente a iniciativa propia o a petición de cualquiera de las partes con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión y cuyas competencias serán:

- a) Proponer acciones formativas dentro de su ámbito.
- b) Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- c) Aprobar el Plan y su seguimiento.
- d) Participar en la selección de los trabajadores para los cursos.



e) Adjudicar y distribuir los recursos y control de los mismos.

f) Marcar las prioridades para las diversas categorías tanto de especialización como de reciclaje.

g) Promover ayudas o facilidades para la formación complementaria de los trabajadores menos cualificados.

h) Proponer a los monitores de los cursos.

i) Proponer los locales para impartir los cursos.

j) Además de la gestión directa de las Acciones promovidas con Recursos municipales, recogidos en los apartados anteriores, cogestionar con otras entidades u organismos oficiales, las acciones formativas que se realicen con participación de fondos de los mismos.

5. - Las partes firmantes de este convenio acuerdan acreditar 16.530 euros para la vigencia del presente convenio, es decir año 2004-2005, para cuyo desarrollo y gestión se elaborará un Reglamento en la Comisión Paritaria de Formación.

El remanente de estos fondos se incorporará a la dotación del ejercicio siguiente.

#### CAPÍTULO V. - PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN E INGRESOS.

##### ARTÍCULO 9. - PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE VACANTES

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal fijo y las de nueva creación de esta misma naturaleza, se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1. - Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.

2. - Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos cuando se trate de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional en actividades específicas.

3. - Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.

4. - Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que establecerán dos turnos: Restringido y Libre. En relación con el turno libre, se reserva un total del 4% de la totalidad de la

oferta de empleo, para la reserva de aspirantes discapacitados.

##### ARTÍCULO 10. - SISTEMA DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE VACANTES.

1. - Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia previstos en el Art. 9 se proveerán en primer término, por trabajadores fijos

discontinuos de la misma categoría profesional.

La cobertura de estas vacantes por trabajadores fijos discontinuos se efectuará mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de 10 días naturales siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.

2. - Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo, informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4. - Los órganos de selección del personal laboral fijo y eventual estarán compuestos por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por el Presidente del Consejo de Administración de INMUSA y dos por los trabajadores, designados por el Sindicato firmante del Convenio.

5. - Podrán tomar parte en las pruebas de turno restringido los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

6. - En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

7. - Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de contratos de trabajo de duración determinada que establezca en cada caso la Comisión Paritaria. Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

El Procedimiento de selección de este personal con contratos de duración determinada se regula en el anexo III que forma parte integrante de este convenio.

#### ARTÍCULO 11. -

1. - Los méritos para la promoción en un turno restringido del personal laboral acogido a este convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y méritos profesionales.

2. - La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales y el 15% restante deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3. - La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por la Sociedad Pública INMUSA será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el Art. 85.2 Apdo. e) del Estatuto de los Trabajadores.

4. - Las bases de la convocatoria serán fijadas por el Consejo de Admón., previo informe de la C.I.V.E.

#### ARTÍCULO 12. -

1. - De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y el articulado de este Convenio, la modificación de la naturaleza jurídica de los contratos suscritos por INMUSA corresponderá al órgano competente, con las limitaciones establecidas por la ley.

En todo caso, la formalización definitiva de un contrato de duración indefinida, requerirá que la selección del trabajador se haya realizado a través de pruebas objetivas y públicas.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por la Sociedad Pública a los representantes de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 13. - NUEVO INGRESO

Serán requisitos indispensables para el ingreso

1. - Ser español o nacional de algunos de los Estados miembros de la Unión Europea.

2. - Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

3. - Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria

4. - Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

#### ARTÍCULO 14. - PERIODO DE PRUEBA

1. - El personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y un mes para el resto del personal.

2. - Durante este periodo tanto la empresa como el trabajador, podrá poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. En el caso de que la relación laboral sea terminada por parte de la empresa, serán previamente oídos los Delegados de Personal.

El trabajador tendrá derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3. - Transcurrido este periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este periodo - al trabajador - a todos los efectos.

#### CAPÍTULO VI.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 15. - JORNADA

La jornada labor de trabajo semanal será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

##### ARTÍCULO 16. - HORARIO

1. - El horario será establecido con carácter laboral para los diferentes Departamentos con la limitación que se prevén en las disposiciones legales.

2. - La Empresa podrá establecer horarios flexibles en aquellos departamentos que lo permitan, previa información a los representantes de los trabajadores.

3. - A los efectos de cómputo horario de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos periodos: normal y nocturno.

Es periodo normal entre las nueve A.M. y las una horas A.M. del día siguiente

Es periodo nocturno el comprendido entre las una horas A.M. y las nueve horas del mismo día.

4. - Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo de treinta minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horario aplicables a los empleados públicos de la Ciudad Autónoma y éstos pudieran ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada u horario le implicarán variaciones retributivas, el personal en razón de tales circunstancias podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

#### ARTÍCULO 17. - HORARIOS ESPECIALES

1. - Quien por razones de guardia legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada, con una disminución proporcional de sus retribuciones.

2. - Jornada de verano: del 1 de julio al 15 de septiembre, se establecerá un horario de verano en función de la programación, o si lo permiten las necesidades de la Empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 18. - CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral será el fijado para la Ciudad Autónoma de Melilla y Organismos competentes en cada caso.

1. - Todos aquellos servicios que tengan establecidos un sistema con turnos rotativos o aquellos que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualesquiera de los días que como inhábiles que vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado con el disfrute de mediodía de licencia señalado por el trabajador, con el visto bueno del Responsable del Departamento y la conformidad del Director-Gerente de la Empresa. La compensación económica se establece en cuarenta euros.

#### ARTÍCULO 19. - HORAS EXTRAORDINARIAS

1. - Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de treinta y cinco horas en cómputo semanal de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio.

2. - El máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajo será de ochenta horas anuales. La realización de horas extraordinarias se hará con carácter rotatorio, entre todos aquellos que deseen efectuarlas entendiéndose que la rotación no comienza cuando haya cumplido el tope anual de horas.

3. - Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera, de forma continuada, la cantidad de treinta y cinco horas semanales, en una misma Unidad, se estudiará en C.I.V.E. la posibilidad de proceder a la contratación de trabajadores, para sustituir la realización de dichas horas.

4. - La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Empresa, a la vista de las necesidades de las Unidades, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. La Empresa adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a las situaciones realmente excepcionales propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador en lo referente a la composición.

5. - La realización de horas extraordinarias se realizará día a día entregando copia resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

#### CAPÍTULO VII. - VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

##### ARTÍCULO 20. - VACACIONES ANUALES

1. - Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes natural de duración.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, debiendo anunciar la empresa, en el mes de Enero, en cuál o cuáles de los cuatro meses citados podrán disfrutar las vacaciones, habiendo oído previamente a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores podrán disfrutarlas en periodos no inferiores a quince días, previa petición a la Empresa, quien resolverá como mínimo con tres meses antes del comienzo del periodo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las razones aducidas por el trabajador, debiendo oír en este caso a los representantes de los trabajadores. Dichos periodos deberán coincidir, en su inicio con los días 1 y 16 del mes.

2. - Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrá derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

3. - Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en la Empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

4. - En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del periodo normal, la duración será de cuarenta y dos días naturales.

Así mismo, en el caso de que por necesidad del servicio sea necesario dividir las vacaciones en varios periodos dentro del periodo vacacional normal, se tendrá derecho a treinta y seis días naturales.

5. - A los trabajadores con sesenta años de edad o más, se les compensará con una semana adicional de vacaciones.

6. - Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en varios periodos mínimos de siete días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

En caso de no existir acuerdo entre trabajadores de la misma categoría en CIVE se resolverá dicho conflicto.

#### ARTÍCULO 21. - LICENCIAS

1. - El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumula-

da de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. - El trabajador, previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, que podrá sumarse a las vacaciones anuales. En los casos de convivencia estable al menos durante cinco años demostrados, también se disfrutará de los veinte días.

b) Seis días por nacimiento o adopción de un hijo y en los casos de muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de siete días hábiles.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora y media de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en hora y media con la misma finalidad. Este derecho podrá ser igualmente ejercido por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Empresa y respetando siempre las necesidades del servicio.



g) Los días 24 y 31 de diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos por otros dentro del resto del año.

Si coinciden los días 24 y 31 de diciembre en días no laborables, se reconocerá dos días adicionales de licencia por asuntos propios.

h) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación sindical personal, siete días hábiles.

i) Los días necesarios para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el M.E.C. en las condiciones previstas en el Art. 8.2.

j) Maternidad de la mujer trabajadora, será de una duración de 18 semanas por parto normal y 20 semanas por parto múltiple.

k) Siete días en caso de separación o divorcio.

l) Dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no vengan reconocidos como fiestas en el calendario laboral. Estos días no podrán sumarse a los días de asuntos propios.

#### CAPÍTULO VIII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 22. - SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido en los Art. 45 y 48 del E.T., los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto que fuere de aplicación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

b) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

##### ARTÍCULO 23. - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con una año, al menos, de antigüedad, al servicio de la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste; casos éstos en los que el periodo de iniciación de un nuevo periodo de excedencia de un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que viniera disfrutando.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia.

El acuerdo adoptado al respecto, por parte de la Empresa, deberá de emitirse en el plazo de treinta días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiese o produjera en la Empresa en el que se encontrase excedente.

##### ARTÍCULO 24. - EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

##### ARTICULO 25. - REINCORPORACIONES

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la

primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera en categorías inferiores a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Director-Gerente y este a su vez al Presidente del Consejo de Administración, al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado, el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

#### ARTÍCULO 26. - EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. - Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Texto Refundido del E.T. y normas de desarrollo y concordantes.

2. - Serán causas de extinción del contrato de trabajo la ausencia por sentencia condenatoria firme por delito, salvo los derivados de la aplicación del Código de Circulación.

3. - Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento del Director-Gerente de la Empresa, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, que lo comunicará al Presidente del Consejo de Administración.

#### CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 27. - GRADUACIÓN, PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

1. - Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente del Consejo de Admón. o por quien delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.

2. - Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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

- La no-comunicación con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.

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

- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

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

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

- La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La simulación de enfermedad o accidente.

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

- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.

- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

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

- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.

- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidades.

- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

3. - Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

- Despido.

4. - Las sanciones por faltas leves cuando haya suspensión de empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Este informe se emitirá en el plazo máximo de siete días naturales.

5. - Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, no supere en su conjunto, el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. - Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad, remitiéndole a la sanción según falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad y perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. - Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La empresa a través de su Órgano Directivo abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8. - Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación en las anotaciones en las hojas del servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesa-

do. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelarán a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9. - No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### CAPÍTULO X.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

##### ARTÍCULO 28. - ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. - El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

2. - La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo en sus Departamentos y Centros de Trabajo, así como facilitar la participación adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. - La formulación de la política de salud, seguridad y condiciones de trabajo en un Organismo o Centro de Trabajo, partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo, y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgo y agentes materiales que puedan ocasionarlo y de las medidas y sistemas de protección o prevención utilizados hasta el momento; dicha política de salud, seguridad

y condiciones de trabajo planificará anualmente para cada Centro de Trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnicas y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de Trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos de mejora del medio ambiente, del trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

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

##### ARTÍCULO 29. - COMITÉ DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se constituirá un Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo que actuará indistintamente para personal laboral de INMUSA, formado por dos Delegados de Prevención, que serán designados, uno por la parte social y otro por la patronal.

Este será un Órgano Paritario de participación y diálogo continuo. En sus reuniones participarán con voz y sin voto los Delegados Sindicales y Técnicos en Prevención de la Sociedad, así como Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa.



Las competencias del Comité de Salud, serán:

a) Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los Planes de Prevención.

b) Promover iniciativas sobre métodos para la efectiva prevención

Las facultades del mismo serán:

a) Conocer directamente la situación en cuanto a prevención.

b) Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.

c) Conocer y analizar los daños para la salud y proponer medidas preventivas

d) Poder seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que lleven a cabo los Órganos Administrativos competentes.

Los delegados de Prevención son los Órganos de Representación especializados en materia de prevención de riesgos.

Sus competencias serán:

a) Comprobar el cumplimiento de la normativa.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.

c) Proponer la adopción de medidas preventivas.

d) Realizar funciones encomendadas o delegadas por el Comité de Salud y Seguridad.

e) Ser consultados, con carácter previo, para la adopción de medidas que incidan en las condiciones de trabajo o sobre la introducción de nueva tecnología.

f) Requerir a la Empresa para la paralización de las actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Las facultades de los Delegados de Prevención serán:

a) Acompañar a los Técnicos de la Empresa en las evaluaciones de carácter preventivo.

b) Tener acceso a los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.

c) Elaborar un informe de actividades.

d) Recibir informe de la Empresa sobre los daños para la salud que se hubieran producido.

e) Realizar visitas a los centros de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo.

A los delegados de Prevención se les reconocerá las mismas garantías y el mismo sigilo profesional que a los miembros del Comité de Empresa.

#### ARTÍCULO 30. - ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La Empresa consultará e informará a los Delegados de Prevención del Medio Ambiente, designados por el Comité de Empresa, previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo de la empresa y, en particular, informará a aquellos de las condiciones y medidas con respecto a las emisiones contaminantes y el tratamiento de los residuos generados en el proceso productivo, si los hubiere.

#### ARTÍCULO 31. - VESTUARIO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

1. - Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características así lo requiera, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. - Si el trabajo en alguna Unidad requiriese vestir uniforme a los trabajadores, la empresa, estará obligada a proporcionar los mismos y se estudiará en la Comisión Paritaria, previo informe, los periodos de cadencia de cada prenda.

3. - Asimismo, la empresa proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo, las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

#### ARTÍCULO 32. - SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA

1. - La Empresa organizará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia necesaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

2. - La Empresa deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto, que así se exija acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3. - Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos de la Empresa en su caso, o del informe del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

#### ARTÍCULO 33. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

1. - Se efectuará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el trabajo o por el Instituto Nacional de la Salud en el ámbito Territorial y se complementará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes, en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo, para aquellos trabajadores cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2. - Dicho Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo tendrá la obligación de instrumentar y hacer cumplir los programas y pruebas específicas para el personal de la Unidad de Proceso de Datos cuya categoría profesional así lo requiera.

3. - En los casos en el que el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no disponga de medios para realizar los reconocimientos anuales o los especificados por el Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, la empresa los realizará a través de sus propios Servicios Médicos, o mediante concertos con otras actividades.

4. - En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

#### ARTÍCULO 34. - MEDIDAS DE APLICACIÓN

1. - En consecuencia y de acuerdo con el Art. 28.3 del presente convenio se adoptarán las medidas oportunas en orden a subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas en la prestación laboral y consecuentemente la eliminación de los pluses correspondientes anejos, de acuerdo con las resoluciones de la Autoridad Laboral que demuestren la improcedencia de tales pluses por inexistencia de condiciones adversas.

2. - Los empleados mayores de 50 años que realicen trabajo en turno de noche cuando así los soliciten, pasarán a efectuarlo de día.

En tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieron asignadas.

#### ARTÍCULO 35. - POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. - Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que sea posible.

2. - En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional y dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotarán todos los medios terapéuticos posibles para su rehabilitación.

#### CAPÍTULO XI.- FOMENTO DEL EMPLEO

##### ARTÍCULO 36. - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

##### ARTÍCULO 37. - FOMENTO DEL EMPLEO

1. - Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Empresa, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, procurando la Empresa, constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esa causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, las plazas de idénticas categorías profesionales u otras de distintas categorías que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. - La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos casos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

3. - Los trabajadores con más de sesenta años de edad, que teniendo cubierto su periodo de carencia soliciten la jubilación, percibirán un premio de jubilación anticipada en la cuantía de 10.520€ (Diez mil quinientos veinte euros) por año anticipado. A los efectos de reconocimiento de derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la resolución de los Organismos competentes de la Seguridad Social.

#### CAPÍTULO XII.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

##### ARTÍCULO 38. - DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

La Empresa expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

#### CAPÍTULO XIII.- REGISTRO GENERAL DE PERSONAL

##### ARTÍCULO 39. - REGISTRO DE PERSONAL

El departamento competente en materia de personal, permitirá al personal, previa petición el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de la empresa, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida laboral del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estará sometidos a las limitaciones previstas en el Art. 18.4 de la Constitución.

#### CAPÍTULO XIV.- ACCIÓN SOCIAL

##### ARTÍCULO 40. - ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

1. - En los casos de Incapacidad Temporal, legalmente declarada, o descanso Maternal, la Empresa abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio colectivo. Dicho suplemento se abonará por el tiempo en que se mantenga el descanso maternal, Incapacidad Temporal, así como durante el periodo posterior a esta situación en la que permanezca el trabajador y hasta la declaración de la situación de Invalidez Permanente en el grado que corresponda o alta, en su caso.

2. - El personal fijo de INMUSA, podrá solicitar de a la empresa, hasta un máximo de tres pagas de los

conceptos retributivos básicos para cubrir necesidades de carácter perentorio, previo informe del Departamento Económico de la Empresa y cuya amortización deberá llevarse a efecto en 24 mensualidades continuadas como máximo.

No se podrá acceder a una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

3. - Dietas por desplazamiento en territorio nacional: Por persona y día para todos los Grupos Profesionales se tomarán como referencia de aplicación las que figuren en los Presupuestos Generales de la Ciudad Autónoma de Melilla.

4. - El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 240.40 (Doscientos cuarenta euros con cuarenta céntimos), debiendo acreditar tal hecho al solicitar dicha ayuda. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, cada uno de ellos percibirá esta cantidad

5. - El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 601.01€ (Seiscientos un euros con un céntimo), debiendo acreditar tal hecho al solicitar dicha ayuda.

6. - Por 15 años de servicio, el personal laboral percibirá el 225% de una paga extra. Por 25 años de servicio, percibirá el 350% de una paga extra. Por 35 años de servicio, percibirá el 400% de una paga extra. Por jubilación el 475%.

7. - Se crea un Fondo Asistencial que cubrirá o complementará las necesidades sociales del personal al servicio de INMUSA. Dicho Fondo se distribuirá trimestralmente. Los fondos no utilizados en uno de ellos, se acumularán a los siguientes y así sucesivamente hasta el final del ejercicio presupuestario.

La C.I.V.E. establecerá el Reglamento de concesión de dichas prestaciones así como la composición del órgano encargado del estudio y propuesta de resolución de las peticiones que a tal efecto reciban.

Así mismo, se incluye en el ámbito de aplicación de dicho Fondo a las parejas de hecho que estén debidamente inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Ciudad Autónoma, sin perjuicio del derecho de terceros y sin que pueda suponer duplicidad de prestaciones. En el Regla-

mento del presente artículo se desarrollará la aplicación de esta prestación.

8. - La Empresa correrá con los gastos por la renovación de los permisos de conducir profesionales correspondiente al personal laboral.

9. - El personal laboral de la sociedad podrá solicitar en concepto de "Asistencia Social por gafas correctoras" la cobertura del 100 % para cristales y del 50% del coste de las monturas una vez por año y persona, previa presentación de la correspondiente factura. Estas solicitudes se estudiarán por parte de la empresa hasta el límite fijado a tal efecto y se incluirá el importe de la Asistencia Social en la nómina del trabajador como "Percepción Extrasalarial".

#### CAPÍTULO XV.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

##### ARTÍCULO 41. - REPRESENTACIÓN SINDICAL

Serán órganos de representación y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que éstas en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

##### ARTÍCULO 42. - COMITÉ DE EMPRESA

1. - El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 66 del E.T.

2. - El concepto de Centro de Trabajo será el que determine la C.I.V.E. Si en el momento de celebrarse las Elecciones Sindicales, ésta no se hubiera producido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. -El Comité de empresa o Delegados de Personal dispondrán de un local adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como tableros de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles así mismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

##### ARTÍCULO 43. - COMPETENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. - Los órganos de representación señalados en el Art. 40 que ejerzan en su ámbito respectivo,

tendrán las competencias que el Art. 64 del E.T., concede a los Comité de Empresa.

2. - Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa proporcionará a la representación laboral, un informe de las cantidades devengadas, con cargo al ejercicio anterior, de los diferentes conceptos retributivos.

3. - Los representantes de los trabajadores, cuando así lo soliciten, serán oídos en las materias siguientes:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre la misma.
- Plantillas.
- Sistema de control de rendimiento, plusones e incentivos.
- Procedencia de plusones por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos.
- Necesidad de designación personal sanitario.
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- Promoción interna.
- Formación Profesional.
- Modificación de la jornada laboral y horarios.

##### ARTÍCULO 44. - GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura del expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el Art. 54 del E.T. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción econó-



mica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) Expresar colegialmente, si se trata del Comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al jefe del servicio respectivo.

En todos los centros de Trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 30 horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno o varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados podrán acumularse en uno de ellos.

Cuando exista solamente un Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas, durante los tres meses siguientes de forma discontinua.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo, previa comunicación al Presidente, en cuanto al número de personas en que recaen las mismas y los periodos de tiempo en que serán de aplicación.

#### ARTÍCULO 45. - DERECHO DE REUNIÓN

1. - Sin perjuicio de las necesidades del servicio y de acuerdo con lo establecido al respecto en el Art. 77 del E.T., los trabajadores, tendrán derecho a realizar hasta cinco Asambleas anuales, con un tope máximo de 16 horas y 30 minutos del horario de trabajo, para tratar temas que les afectan -previa solicitud- por quien o quienes ostenten poder de convocatoria, al jefe del Centro de que se trata, con 48 horas de antelación y con especificación de fechas, horas de reunión, lugar, detalle y orden del

día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores de INMUSA.

2. - Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 77 del E.T.

3. - La Empresa, cuando por trabajar en turno o cualquier otra circunstancia extraordinaria considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola si se llevan a efecto en el plazo de 72 horas y serán fechadas en el día de la primera reunión.

#### ARTÍCULO 46. - REPRESENTACIÓN SINDICAL Y ACTIVIDADES DE LAS SECCIONES SINDICALES

1. - La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones en las condiciones que se especifican en este Convenio, reanudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa; no se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tabloneros de anuncios en lo que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

2. - Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en la vigente Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y la de los afiliados al

mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el Título IV de la L.O.L.S. y, en particular de los derechos siguientes:

a) Podrán utilizar los tabloneros de anuncios destinados para el Comité de Empresa, que deberán estar ubicados en lugar claramente visibles y de fácil acceso.

b) Tendrán derecho a lo señalado en el Art. 10 Apdo. 3 de la L.O.L.S.

c) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Gerente de la empresa, con un máximo de 6 horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información, la Empresa expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de 48 horas.

d) Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

e) Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros delegados de personal.

f) Deberá poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

g) Los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación Sindical. Si el despido por cualquier otra sanción por falta grave o muy grave obedeciera a cualquier otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

h) La decisión de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral.

i) Asimismo, el Presidente comunicará por escrito al Gerente del servicio a los que pertenezcan dichos delegados sindicales, la naturaleza prioritaria

que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical en materia laboral propia de la Empresa.

Sin perjuicio de todo cuanto se establece en los apartados anteriores, la Empresa y las Organizaciones Sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales retribuidas a favor de los trabajadores que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los delegados de personal.

3. - (Secciones Sindicales). La Empresa y el personal afiliados a sindicatos, estarán a lo dispuesto en la L.O.L.S. y en particular a lo dispuesto en su Título IV, Arts. 8, 9, 10 y 11. Asimismo, los sindicatos representados en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito horario de 60 horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ellas.

4. - (Derechos de las Secciones Sindicales más representativas). La Empresa proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional. Se facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes del día del Consejo de Administración en lo relativo a personal.

5. - (Relaciones Delegados de Personal, Comité de Empresa y Empresa). Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Empresa, se canalizará la relación entre ambas partes por medio del Gerente, en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o con las personas en quien delegue. En el ámbito de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue. Estas delegaciones se efectuarán por escrito dirigido al Gerente.

#### CAPÍTULO XVI.- PRESTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA

##### ARTÍCULO 47. -

El personal, en caso de conflictos derivados de la prestación de sus servicios, tendrá derecho a la debida asistencia jurídica, con cargo a la empresa.

CAPÍTULO XVII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN LA FUNCIÓN

ARTÍCULO 48. -

La Clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa.

- Grupo Personal- Realización
- Grupo Personal Informativos
- Grupo Personal Programación- Producción
- Grupo Personal Administración- Subalterno
- Grupo Personal Operación- Explotación

ARTÍCULO 49. - TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

1. - Trabajos de categoría superior. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la C.I.V.E. cuando exceda de tres meses.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente convenio, a los efectos del E.T., los procedimientos de provisión de vacantes serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

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

3. - Cuando se encomiende a un trabajador funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior salarialmente a la que ostente, se recabará informe del Comité de Empresa

o Delegados de Personal, no pudiendo la naturaleza de dichos trabajos menoscabar su dignidad profesional o lesionar su dignidad como personas.

CAPÍTULO XVIII.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 50. - RETRIBUCIONES BÁSICAS

Las Retribuciones Básicas se componen del Salario Base, Residencia y Complemento Antigüedad.

a) Salario Base.- Es el sueldo que corresponde al personal afecto al presente Convenio, que percibirá en concepto de salario base el que le corresponda según su grupo profesional de adscripción y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como Anexo al presente articulado.

b) Residencia.- La cuantía a percibir en concepto de Residencia será la legalmente establecida para los empleados públicos y se incrementará en el importe que prevean los Presupuestos Generales del Estado, o cualquier otra disposición que afecte a este concepto. Ésta vendrá determinada por el grupo profesional de adscripción y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como Anexo al presente articulado.

c) Complemento Antigüedad.- Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos. El importe a percibir por dicho concepto estará en consonancia con el grupo de adscripción del personal laboral de la empresa y cuya cuantía a percibir se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como Anexo al presente articulado.

Al personal del antiguo Centro Productor, se le reconoce la antigüedad en la empresa desde Enero de 1996.

Los trienios se perfeccionan el día primero del mes en que el trabajador cumpla tres años, o múltiplo de tres, de servicios efectivos, en los distintos centros integrados en el ámbito de aplicación del presente convenio, siendo abonable de oficio.

Así mismo se reconocerá al personal laboral fijo, a efectos de trienios, el tiempo de servicios prestados a la empresa con anterioridad a su contratación como tales.

#### ARTÍCULO 51. - COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

Se percibirá un complemento por residencia de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial del presente texto incrementándose en siete euros con cincuenta y dos céntimos (7.52€), por cada trienio perfeccionado con carácter general. Para el presente Convenio se incrementará con el IPC previsto.

#### ARTÍCULO 52. - PLUS DE CONVENIO, COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

a) Plus Convenio.- Es aquel complemento que se establece en este Convenio y que figura en la tabla salarial correspondiente que figura como Anexo al presente articulado.

El Plus de Convenio no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos salariales.

b) Complementos de Puesto de Trabajo.- Los complementos de puesto de trabajo son aquellos que recibe el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo, que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Se establecen los siguientes conceptos:

1.- Complemento de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad. Los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos, penosos o peligrosos y con pantallas de visualización de datos, se les abonará un complemento de setenta euros (70€) y su aplicación será a partir de Enero del año 2004.

Su asignación se realizará previo expediente, en el que informará la CIVE del Convenio Colectivo, produciendo efectos desde la fecha en que se resuelva.

2.- Complemento de Nocturnidad. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, y entendiéndose como tal los servicios prestados desde las 1,00 horas hasta las 9,00 horas, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho periodo nocturno, el Plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base que a tal efecto señala el Art. 36.2 del E.T.

3.- Complemento de Turnicidad. Este complemento retribuye la prestación de servicio en régimen de turno, cuando así se establezca. Se constituirá en un 25% del salario base, y su percepción será incompatible con el Plus de nocturnidad.

4.- Complemento de Especial Responsabilidad. Este complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

5.- Plus de Disponibilidad. Se aplicará a aquellos trabajadores/as que, previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. El valor de este Plus se establece en el 25% del salario base, cuando la disponibilidad sea superior a quince días al mes y al 15% cuando esa disponibilidad se produzca desde el séptimo días del mes al 15 inclusive.

6.- Plus de Guardia Localizable. El personal que realice guardia localizables durante un mes tendrá derecho a percibir el 10% del salario base mensual.

7.- Plus de uso de vehículo propio. Todos los trabajadores que realicen desplazamientos por necesidades del servicio en vehículos propios, a diario en beneficio de la empresa, tendrán derecho a solicitar vales de combustibles a cargo de la empresa.

En caso de accidente del vehículo en horario de trabajo, la empresa se hará cargo de la reparación de vehículo.

8.- Plus de Vestuario. Todos los trabajadores que aparezcan más de dos horas semanales en pantalla percibirán un Plus de 1000€ anuales para vestuario.

9.- Servicios extraordinarios. Este complemento será de aplicación para todos aquellos trabajadores que realicen trabajos extraordinarios, como Feria, Semana Santa, etc.

Este complemento será igual para todos los trabajadores de la plantilla que tomen parte en



dichos eventos extraordinarios. La cuantía de este complemento será negociada en cada momento con los representantes de los trabajadores, sirviendo como referencia el valor de la hora extraordinaria.

#### ARTÍCULO 53. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

1. - Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias por importe mínimo de cada una de ellas, de una mensualidad del salario base del convenio, complemento por antigüedad, más la cuantía que corresponda según su grupo profesional de adscripción, en función en la tabla salarial correspondiente que figura como Anexo II al presente articulado, más la cantidad fija lineal de ciento ochenta y cinco euros (185.00€), que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

2. - A los efectos de cómputo del pago de estas pagas extraordinarias, se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio, y la correspondiente a diciembre el periodo de servicios entre el 1 de julio al 31 de diciembre.

3. - Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

4. - Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### ARTÍCULO 54. - PAGA DE CONVENIO COLECTIVO

1. - Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán una paga de Convenio Colectivo. Esta paga se percibirá en el mes de septiembre y su cuantía será de seiscientos treinta euros (630.00€) en los años 2004 y 2005.

2. - Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará esta paga proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del año de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

3. - Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la norma o por horas, tienen derecho a percibir la citada paga en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### ARTÍCULO 55. - HORAS EXTRAORDINARIAS

La cuantía de las horas extraordinarias para cada nivel será el mínimo legal correspondiente a cada categoría profesional conforme a lo establecido en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, si bien se acuerda incrementar la cantidad del valor hora perdida del poder adquisitivo.

La empresa podrá negociar la compensación de las horas extras por descanso a efectos de su computo, por cada hora extra el trabajador tendrá derecho a dos horas de descanso.

#### CAPÍTULO XIX.- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL DEL PERSONAL LABORAL

ARTÍCULO 56. - La definición de las Categorías Profesionales o nuevas Categorías Profesionales del personal laboral recogidas en el Presente Convenio Colectivo se realizará en la CIVE.

JEFE ADMINISTRACIÓN

JEFE REALIZACIÓN

REALIZADOR- MONTADOR

MONTADOR

ENG- MONTADOR

ENG- MANTENIMIENTO

REDACTOR

SUB-DIRECTORA PROGRAMACIÓN

INFÓGRAFO

AYUDANTE REDACCIÓN

ENG

CONTINUIDAD

AYUDANTE CONTINUIDAD

PELUQUERA

LOCUTOR

AUX. ADMINISTRATIVO

DECORADORA

CAMARA PLATÓ

AYUDANTE DE CÁMARA

CELADOR

PRESENTADOR

CAPÍTULO XX.- DESPIDO IMPROCEDENTE

#### ARTÍCULO.- 57

En caso de despido improcedente del personal fijo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la oportuna Sentencia por el Órgano Judicial competente, se reunirá urgentemente la C.I.V.E. que en total paridad estudiará los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

#### CAPÍTULO XXI.- ACOSO SEXUAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

##### ARTÍCULO 58. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL ACOSO SEXUAL

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras o trabajadores, conducta de acoso sexual verbal o física, serán conceptuados como falta muy grave. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su Grado Máximo.

La Junta de Personal, Comité de Empresa. Delegados de Personal, Secciones Sindicales y/o la Dirección de la Empresa, velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afecto procurando silenciar su identidad.

Los trabajadores / as afectados por esta situación, tendrán derecho a cambio de puesto siempre que lo soliciten.

Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de abril de 1989, así como el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29) por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995 (BOE del 29), aprobado por R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, modificado parcialmente por la Ley 32/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10) de Prevención de Riesgos Laborales.

##### ARTÍCULO 59. - PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores / as tienen

derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, el Comité de Empresa y/o representantes de los trabajadores / as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzca diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

d) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral

#### CAPÍTULO XXII.- CLAÚSULA DE REVISIÓN SALARIAL

##### ARTÍCULO 60. -

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al acordado para este año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2005. Tal incremento será con efectos de primero de enero de 2004, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2005 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2004. El mismo criterio se utilizará para el año 2005.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El presente Convenio se entenderá prorrogado cuando no se firme el próximo, con un aumento sobre las retribuciones en las mismas condiciones que determine el Gobierno para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, la tabla salarial del presente texto será revisada en el supuesto que a los trabajadores de la Ciudad Autónoma les sean concedidas mejoras salariales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio esté desempeñando un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviese atribuidos.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El fondo asistencial contenido en el Art. 40, Apdo. 7, para 2004 se establece en seis mil euros y de seis mil euros para el año 2005.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que ofrecerá su cobertura a todo el personal laboral de la Empresa y se registrará a tenor de las normas que se concierten con la Entidad Aseguradora, previo estudio y propuesta en la CIVE.

La Empresa asumirá el pago de esta indemnización cuando el trabajador no estuviese incluido en la póliza del seguro por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en el momento de su adhesión.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Seguro de Responsabilidad Civil. Se formalizará un seguro de Responsabilidad Civil para aquellos colectivos que se estime necesario, correspondiendo su estudio a la C.I.V.E. y entrando en vigor a lo largo del año 2004.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

La vigencia del III Convenio Colectivo será de dos años, es decir, los años 2004 y 2005. Si a fecha 30 de septiembre de 2005 ninguna de las partes firmantes procede a la denuncia del presente convenio, éste se entenderá prorrogado.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

Se aplicará un incremento salarial, con carácter retroactivo de fecha 1 de Enero de 2004, para todo el personal laboral de INMUSA, del 2% en el Salario Base y en aquellos pluses que no sean porcentajes del Salario Base.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

En el plazo de 3 meses a partir de la firma del presente del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de formación del personal laboral de INMUSA, en la cual se estudiarán las distintas fórmulas para llevar a cabo un plan efectivo anual de formación del personal de la Sociedad, contando con los medio económicos que se establecen en el presupuesto anual de la mercantil INMUSA.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Los incrementos salariales se harán en consonancia con los que se realicen para el personal laboral de la Ciudad Autónoma.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA

En ningún caso la aplicación del presente convenio, supondrá que algún trabajador de la empresa quede con unas retribuciones integras inferiores a las que venía percibiendo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA

Se reconoce al personal laboral de la empresa en concepto de Atrasos por Residencia la diferencia entre la cuantía devengada y abonada en el ejercicio económico 2003 y la que se tenía que abonar a tenor de la Resolución del M.A.P. de 21 de febrero de 2003, de la Subsecretaría por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de febrero de 2003 por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, se procede a la revisión y consiguiente modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal en activo del sector público estatal en las ciudades de Ceuta y Melilla. Así mismo al personal laboral de la sociedad pública adscritos en los Grupos Profesionales 4º, 5º, 6º, 7º y 8º se les añade, con carácter lineal, la cantidad de 30€.

El anterior texto articulado del Convenio Colectivo se ratifica por las personas que seguidamente se identifican, todos ellos miembros de la comisión Negociadora, en Melilla a los siete días del mes de mayo de dos mil cuatro:

Por la Representación Empresarial:

D. Daniel Conesa Mínguez.

D. Abdelmalik El Barkani Abdelkader.

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Juan Carlos Platero Lázaro.

D. Javier Sabaté Linares.



INFORMACIÓN MUNICIPAL MELILLA, S. A.

**TABLA SALARIAL AÑO 2004**

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>S. BASE</u>	<u>RESID.</u>	<u>PLUS C.</u>	<u>ANTIG.</u>	<u>TOTAL</u>
<b><u>Grupo Personal Realización</u></b>					
Jefe Realización	1.040,75 €	571,30 €	757,84 €	36,72 €	2.369,89 €
Realizador- Montador	1.040,75 €	459,07 €	476,40 €	29,45 €	1.976,22 €
Montador	855,95 €	292,74 €	406,25 €	25,45 €	1.554,94 €
Infógrafo	855,95 €	292,74 €	406,25 €	25,45 €	1.554,94 €
<b><u>Grupo Personal Informativos</u></b>					
Redactor	1.040,75 €	459,07 €	202,19 €	29,45 €	1.702,01 €
Ayte. Redacción	817,80 €	253,29 €	299,34 €	25,49 €	1.370,43 €
Locutor	817,80 €	253,29 €	299,34 €	25,49 €	1.370,43 €
Presentador	762,57 €	253,29 €	297,50 €	25,49 €	1.313,36 €
<b><u>Grupo Personal Programación Producción</u></b>					
Subdirectora Programación	1.040,75 €	459,07 €	335,70 €	29,45 €	1.835,52 €
Continuidad	855,95 €	292,74 €	406,25 €	25,49 €	1.554,94 €
Peluquera	817,81 €	253,29 €	299,34 €	25,49 €	1.370,44 €
Decoradora	817,81 €	253,29 €	299,34 €	25,49 €	1.370,44 €
Ayte. Continuidad	762,58 €	253,29 €	299,34 €	25,49 €	1.315,21 €
<b><u>Grupo Personal Administración</u></b>					
Jefe Administración	1.040,75 €	777,11 €	202,19 €	48,13 €	2.020,05 €
Administrativo	980,08 €	292,74 €	399,00 €	25,49 €	1.671,82 €
Aux. Administrativo	817,81 €	253,29 €	299,34 €	25,49 €	1.370,44 €
Celador	762,57 €	253,29 €	297,50 €	25,49 €	1.313,36 €
<b><u>Grupo Personal Operación-Explotación</u></b>					
ENG- Montador	855,95 €	292,74 €	406,25 €	25,49 €	1.554,94 €
ENG	801,77 €	292,74 €	299,34 €	25,49 €	1.393,85 €
Cámara Plató	762,57 €	292,74 €	299,34 €	25,49 €	1.354,65 €
Ayte. Cámara	762,57 €	253,29 €	297,50 €	25,49 €	1.313,36 €





INFORMACIÓN MUNICIPAL MELILLA, S. A.

ANEXO II

**Resolución 15 de Noviembre de 2002. Boletín Oficial del Estado nº 276**  
**Capítulo XVI; Punto 1 d) Modificación de las pagas extraordinarias**

Cuantía Anual 2004 (Valores actualizados 2003)	Couta cuantía Junio/Diciembre	G. Profesional	Categoría Profesional
300,18 €	150,09 €	2	Jefe Realización
231,90 €	115,95 €	3	Realizador- Montador
197,73 €	98,86 €	5	Montador
197,73 €	98,86 €	5	Infógrafo
231,90 €	115,95 €	3	Redactor/a
163,60 €	81,80 €	7	Ayudante de Redacción
163,60 €	81,80 €	7	Locutor
163,60 €	81,80 €	7	Presentador/a
231,90 €	115,95 €	3	Sub- Directora de Programación
197,73 €	98,86 €	5	Continuidad
163,60 €	81,80 €	8	Peluquera
163,60 €	81,80 €	8	Decoradora
163,60 €	81,80 €	8	Ayudante de Continuidad
387,66 €	193,83 €	1	Jefe de Administración
197,73 €	98,86 €	5	Administrativo
163,60 €	81,80 €	7	Auxiliar Administrativo
163,60 €	81,80 €	8	Celador
197,73 €	98,86 €	5	ENG- Montador
197,73 €	98,86 €	5	ENG
197,73 €	98,86 €	5	Cámara Plató
163,60 €	81,80 €	7	Ayudante Cámara