

2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios.
 - b) Descripción del objeto: «Servicio de mantenimiento de jardinería en la Residencia de Mayores “Alcorcón” (lote número 1), en la Residencia de Mayores “Francisco de Vitoria” (lote número 2) y en la Residencia de Mayores “Vallecas” (lote número 3)».
 - c) Lote: Lote número 3.
 - d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 17 de noviembre de 2008.
3. Tramitación, procedimiento y criterio de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterio: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 37.154 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 26 de febrero de 2009.
 - b) Contratista: “Gesver Biología Ambiental, Sociedad Limitada”.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 27.594 euros.
 - IVA: 4.415,04 euros.
 - Importe total de adjudicación: 32.009,04 euros.

Madrid, a 6 de abril de 2009.—El Gerente del SRBS, Américo Puente Berenguer.

(03/13.325/09)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

ORGANISMO AUTÓNOMO SERVICIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Resolución de 21 de abril de 2009, del Gerente, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de obras de reforma, reparación y conservación en Residencias de Mayores, Centros de Discapacitados, Centros de Mayores y del resto de inmuebles adscritos al Servicio Regional de Bienestar Social.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación del SRBS.
 - c) Número de expediente: 08-CO-00029.6/2008.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Contrato de obras.
 - b) Descripción del objeto: Obras de reforma, reparación y conservación en Residencias de Mayores, Centros de Discapacitados, Centros de Mayores y el resto de inmuebles adscritos al Servicio Regional de Bienestar Social.
 - c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 22 de enero de 2009.
3. Tramitación, procedimiento y criterio de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterio: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 1.450.000 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 15 de abril de 2009.
 - b) Contratista: UTE “Crespo y Blasco, Sociedad Anónima Unipersonal-Velasco, Obras y Servicios, Sociedad Anónima”.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 785.875 euros.
 - IVA: 125.740 euros.
 - Importe total de adjudicación: 911.615 euros.

Madrid, a 21 de abril de 2009.—El Gerente del SRBS, Américo Puente Berenguer.

(03/13.748/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) (código número 2805952).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de octubre de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 19 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo I

Fijación de objetivos y determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1. *Partes concertante.*—El presente convenio colectivo se establece entre el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (en adelante, el CDTI) y su personal de plantilla, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante, sus efectos económicos y sociales regirán desde el 1 de enero de 2008, con excepción de lo estipulado en los artículos 17, 21 y 55, cuyos efectos serán desde la autorización por parte de la CECIR.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la fecha de terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto de la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante ese período.

Una vez denunciado, su contenido normativo permanecerá vigente hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

En cualquier caso, las tablas salariales contenidas en el Anexo I serán objeto de revisión de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

Art. 3. *Ámbito funcional y personal.*—Las normas contenidas en el presente convenio regularán las condiciones de trabajo entre el CDTI y su personal. En ningún caso, podrán alterarse estas condi-

ciones sin un acuerdo expreso y por escrito entre las partes firmantes de este convenio.

No podrán establecerse para los trabajadores vinculados al presente convenio, condiciones menos favorables a las disposiciones legales o al propio convenio colectivo en vigor.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. El comité de dirección del CDTI, integrado por el director general y los directores.
2. Los jefes de división.
3. Los jefes de departamento.
4. El personal laboral contratado en el exterior, así como los trabajadores del CDTI desplazados en el extranjero, durante la duración del desplazamiento, que estarán a lo dispuesto en las condiciones expresamente pactadas.
5. El personal comprendido en las relaciones laborales de carácter especial a que refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, que se regirán por sus propias normas reguladoras.

Art. 4. *Ámbito territorial.*—El ámbito territorial de aplicación del presente convenio es Madrid.

Capítulo III

Comisión paritaria

Art. 5. En el plazo de un mes, a partir de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria de seguimiento, interpretación, arbitraje y vigilancia del mismo.

Dicha comisión estará integrada por un total de seis miembros, tres en representación de la dirección y tres en representación de los trabajadores del CDTI, eligiendo dos suplentes cada una de las partes. El presidente y el secretario de la comisión serán designados entre sus miembros.

Serán funciones de la comisión paritaria:

- 1.º Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- 2.º Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- 3.º Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del mismo.
- 4.º Intervenir y dar solución a los conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito de aplicación del convenio, o le sean sometidos por las partes.
- 5.º Concesión de anticipos al personal, y determinación de los procedimientos, criterios y asignación de la bolsa de acción social, todo ello en los términos previstos en el presente convenio.
- 6.º Analizar con carácter anual el conjunto de reclasificaciones profesionales habidas en el ejercicio, así como las vacantes producidas y su cobertura, con el objetivo de verificar que se ha respetado la promoción profesional del personal.
- 7.º Tener acceso a los informes de evaluación del personal y conocer, con una antelación de al menos setenta y dos horas antes de su asignación, las propuestas de promoción profesional.
- 8.º Fijar el calendario y horario de las actividades formativas y evaluar, de conformidad con los criterios establecidos en el plan de formación, las solicitudes individuales presentadas.
- 9.º Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el convenio.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y, con carácter extraordinario, cuando sea necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones y lo soliciten, al menos, dos de los componentes de una de las partes.

Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de la comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el tablón de anuncios del centro, si procede.

Denunciado el convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Capítulo IV

Organización del trabajo y participación de los trabajadores en los órganos de la empresa

Art. 6. *Organización del trabajo.*—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo en las dependencias del CDTI, es facultad y responsabilidad de la dirección del mismo, sin perjuicio de los derechos de participación reconocidos a la representación de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V

Clasificación profesional

Art. 7. *Grupos y categorías profesionales.*—La relación de categorías profesionales contenidas en el presente convenio no presupone la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados si las necesidades no lo requieren o la dirección del CDTI lo estima conveniente.

Asimismo, son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador del CDTI realizará cuantas tareas le asignen sus superiores jerárquicos dentro del general contenido propio de su categoría profesional, y dada la estructura organizativa del centro.

La adscripción del trabajador a cada uno de los grupos, categorías profesionales y niveles retributivos corresponde a la dirección del centro.

Al personal regido por el presente convenio se le clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal técnico.
- Grupo II. Personal informático.
- Grupo III. Personal administrativo.
- Grupo IV. Personal trabajos auxiliares.

Los grupos que anteceden a su vez se subdividen en las categorías profesionales y niveles retributivos que en el artículo siguiente se explicitan, conviniéndose que el ascenso a una categoría y/o nivel retributivo superior se rige exclusivamente por el procedimiento establecido en el artículo 11 del convenio.

Art. 8. *Definición de categorías*

Grupo I. Personal técnico:

Integran este grupo los trabajadores del CDTI que están en posesión del correspondiente título universitario, superior o medio o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realizando las funciones propias para las que les habilita su titulación.

Integrarán, asimismo, este grupo aquellos trabajadores que, sin estar en posesión de un título oficial, por su experiencia previa demostrada en el CDTI y, como vía de promoción interna, realicen de hecho funciones técnicas, por lo que se consideran asimilados a aquellos.

Al personal de nueva incorporación se le asignarán los niveles retributivos de N-1 y N-2 cuando se trate de titulado universitario, superior o medio, de reciente titulación y reducida experiencia. Para la categoría B se asignarán en función de la experiencia profesional aportada y relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. A la categoría C solo se podrá acceder por promoción interna, salvo para el N-6, al que se podrá acceder excepcionalmente por las necesidades del puesto, cuando sea debidamente justificado.

Comprenden este grupo las siguientes categorías profesionales y niveles retributivos:

- Categoría A: Personal que desarrolla funciones y tareas de complejidad media-baja, que precisan de reducida experiencia laboral en el área de que se trate, pudiendo requerir formación y supervisión prestada por un técnico de nivel C. A efectos de asignación de nivel se computará la experiencia obtenida en becas posdoctorales u otras, cuando se consideren aplicables al puesto. Comprende los siguientes niveles retributivos:
 - Técnico N-1.
 - Técnico N-2.
- Categoría B: Personal que desarrolla funciones y tareas que precisan de experiencia laboral superior a cuatro años en el área de actividad de que se trate, realizadas con suficiente autonomía. El nivel de entrada es el 3 y los niveles 4 y 5 son de promoción. Excepcionalmente, los técnicos de esta categoría con nivel retributivo N-5 podrán realizar tareas de jefe de

Área mediante la asignación del complemento de puesto correspondiente. Comprende los siguientes niveles retributivos:

- Técnico N-3.
 - Técnico N-4.
 - Técnico N-5.
- Categoría C: Personal que desarrolla funciones y tareas con amplia autonomía, que precisa de una dilatada experiencia profesional y profundos conocimientos en el campo de actividad de que se trate. Podrán realizar labores de formación, tutoría y acompañamiento a técnicos de nivel A, para su mejor integración y más rápido aprendizaje. Podrán desempeñar, igualmente, tareas de jefe de Área mediante la asignación del complemento de puesto correspondiente. Comprende los siguientes niveles retributivos:
- Técnico N-6.
 - Técnico N-7.
 - Técnico N-8.

Grupo II. Personal informático:

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Técnico de sistemas.
- Analista.
- Analista-programador.
- Programador.
- Operador.

Técnico de sistemas.—Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título superior/medio o reconocido legalmente como tal, con los conocimientos necesarios, iniciativa y experiencia probada en sistemas y/o red local, es el encargado de los equipos informáticos (funcionamiento, mantenimiento, etcétera) y de dar soporte técnico al resto del personal informático y a los usuarios del centro.

Así, serán funciones específicas, entre otras, dirigir la implantación, utilización y mantenimiento del “hard” y “soft” básico del centro; diagnosticar y hacer las previsiones que se consideren necesarias para el correcto funcionamiento de los equipos así como definir las normas de utilización, etcétera.

Analista.—Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título superior/medio o reconocido como tal con los conocimientos necesarios, iniciativa y experiencia probada en análisis de aplicaciones, realiza tareas de análisis de las aplicaciones del centro.

Son también funciones de este puesto la definición de aplicaciones y desarrollo de las mismas; documentación de las aplicaciones y su posterior mantenimiento, así como su actualización; optimización de los procesos en cuanto a su funcionamiento, etcétera.

Analista-programador.—Trabajador que, estando en posesión del título de BUP o equivalente, con los conocimientos necesarios y experiencia probada, está encargado de realizar funciones de análisis y programación de pequeños desarrollos, así como análisis y programación de los cambios que soliciten los usuarios sobre las aplicaciones existentes. Será, asimismo, responsable de la documentación sobre los desarrollos a realizar.

Programador.—Trabajador que, estando en posesión del título de BUP o equivalente, con los conocimientos necesarios y experiencia probada, es el encargado del mantenimiento y desarrollo de las aplicaciones del centro, así como de generar la documentación correspondiente. En general, realizará cualquier otra función de análoga naturaleza que le encomiende el analista o, en su caso, el analista-programador.

Se establecen dos niveles para esta categoría:

- Programador senior.
- Programador junior.

Para acceder a la categoría de programador senior, deberá contarse con una experiencia mínima de tres años en el puesto de programador realizando las tareas antes descritas.

Operador.—Trabajador que, estando en posesión del título de BUP o equivalente, con los conocimientos necesarios, está encargado del manejo de los distintos dispositivos del equipo informático, realizando funciones de mantenimiento y apoyo al sistema central, así como de su explotación y control.

Grupo III. Personal administrativo:

Integrará este grupo profesional el personal del CDTI en posesión del título de BUP, Bachillerato o equivalente, con conocimientos y experiencia administrativos, que realiza con diferente nivel de ini-

ciativa y autonomía tareas de gestión administrativa, procesos administrativos y/o de secretariado.

Comprende las categorías profesionales y niveles retributivos señalados a continuación:

- Categoría A: Personal que desarrolla funciones y tareas administrativas de complejidad media-baja, para cuya realización no se precisa de amplia experiencia laboral. Son niveles de ingreso en el grupo, salvo casos excepcionales debidamente justificados:
 - Administrativo N-1.
 - Administrativo N-2.
- Categoría B: Personal que desempeña funciones y tareas administrativas que precisan de amplia experiencia profesional y conocimientos específicos, realizadas con iniciativa y suficiente autonomía. El nivel de entrada es el 3 y los niveles 4 y 5 son de promoción. Comprende los siguientes niveles retributivos:
 - Administrativo N-3.
 - Administrativo N-4.
 - Administrativo N-5.
- Categoría C: Personal que desarrolla funciones y tareas administrativas con iniciativa y amplia autonomía, que precisa de una dilatada experiencia profesional, especial cualificación y conocimientos profundos específicos dentro de este campo. Los niveles retributivos de este grupo son:
 - Administrativo N-6.
 - Administrativo N-7.

Dentro de este grupo profesional, el ascenso de una categoría y/o nivel retributivo inmediato superior se realizará en función de la antigüedad en la categoría y/o nivel retributivo anterior, experiencia y capacidad demostrada.

Grupo IV. Personal trabajos auxiliares:

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Ordenanza N-1.
- Ordenanza N-2.
- Conductor.
- Telefonista-recepcionista.

Ordenanza.—Personal que tiene a su cargo, principalmente, el cuidado y vigilancia de las dependencias del centro, la ejecución de los encargos que se le encomienden, tanto dentro como fuera del centro, siempre y cuando tengan relación con el trabajo propio de su categoría, la reproducción de documentos mediante la utilización de máquinas fotocopiadoras dentro y fuera de las oficinas, el franqueo, recogida, entrega y reparto de la correspondencia y cualquier otra función análoga.

El N-2 es de entrada y el N-1 de promoción o ascenso.

Conductor.—Trabajador que, estando en posesión del carné de conducir y con conocimientos de mecánica, conduce vehículos al servicio del centro.

Telefonista-recepcionista.—Trabajador que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como atención a la recepción de la empresa.

Capítulo VI

Ingreso, contratación y ascensos

Art. 9. *Principios generales.*—El personal de nuevo ingreso en el CDTI deberá superar un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para técnicos y personal informático (técnico de sistemas y analista), y de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 10. *Provisión de vacantes y contratación de personal.*— Tanto la plantilla como el régimen retributivo del personal del CDTI requiere la previa aprobación de las instancias correspondientes. En consecuencia, todas las contrataciones de personal a realizar por el

centro deben ajustarse a los puestos, categorías profesionales, niveles retributivos y complementos de puesto de trabajo existentes.

Las vacantes que se originen en la plantilla del CDTI, bien como consecuencia de haberse producido bajas en puestos ya existentes, bien por ser de nueva creación, se cubrirán mediante el "Procedimiento para la provisión de vacantes y contratación del personal del CDTI", incluido en el Anexo II del presente convenio. Todo ello con el objetivo de dar a todos los trabajadores del CDTI la oportunidad de desarrollar una carrera profesional en el centro.

En caso de producirse vacantes en la plantilla y si estas no son cubiertas con personal del centro, las nuevas contrataciones se realizarán, siempre que la adecuada cobertura del puesto lo permita, con un nivel retributivo inferior al que ostentaba su predecesor, reservando los niveles libres para la promoción profesional del personal del centro.

Art. 11. *Promoción profesional.*—Todos los trabajadores del CDTI tendrán derecho a desarrollar una carrera profesional en el centro, y para ello, en función de las vacantes existentes y/o las disponibilidades presupuestarias, se establece un procedimiento de promoción profesional basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dicho procedimiento constará de las siguientes fases:

1. Con carácter semestral, junio y diciembre de cada año, y en función de los niveles vacantes existentes, se procederá a realizar una evaluación del rendimiento de los trabajadores, valorándose aspectos tales como: formación y experiencia profesional relacionada con el puesto de trabajo, nivel de desempeño laboral, período de tiempo transcurrido desde la última promoción, iniciativa, actitud, etcétera.

Asimismo, para promocionar será requisito imprescindible que el trabajador cuente con, al menos, un año de antigüedad en la categoría o nivel profesional anterior.

2. El informe de evaluación de cada trabajador, que irá firmado por el director y el jefe de división/departamento correspondientes, contendrá, en su caso, la propuesta de nombramiento del personal para ascender de un nivel y/o categoría profesional a otra inmediatamente superior, dentro del sistema de grupos, categorías y niveles retributivos anteriormente descritos.

3. La dirección del CDTI, a propuesta de los directores correspondientes, y previo informe de secretaría general, decidirá sobre las promociones a realizar, para lo que se tendrá en cuenta, además del referido informe de evaluación, la adecuación de la retribución a las funciones y características del puesto, así como el impacto, importancia y peso específico del puesto de trabajo en la organización del centro.

4. El comité de empresa será informado con una antelación de, al menos, setenta y dos horas antes de su asignación de las propuestas de promoción profesional, al objeto de poder emitir un informe al respecto y guardando la debida confidencialidad, teniendo acceso a las fichas de evaluación. La facultad de comunicar a los interesados dichas promociones corresponderá a la dirección.

Capítulo VII

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 12. *Principios generales.*—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reciclaje y actualización profesional organizados por el CDTI.

Art. 13. *Permisos para la formación.*—Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores del CDTI, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento académico profesional, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.
- b) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado en el CDTI, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

Art. 14. *Plan de formación.*—La Dirección del CDTI elaborará anualmente un Plan de Formación con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales y mejorar su eficacia en el desempeño de sus cometidos.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación, coincidente con la jornada de trabajo, se considerará como de trabajo efectivo a todos los efectos. Los cursos generales organizados por CDTI se computarán al 100 por 100 como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 15. *Comisión de formación.*—Tras la publicación del convenio colectivo se constituirá una comisión de formación de composición paritaria compuesta por seis miembros, nombrados tres por la dirección y tres por el comité de empresa. Dicha comisión se reunirá cada tres meses, salvo circunstancias excepcionales y a petición de alguna de las partes.

Las funciones de la comisión serán consultivas al objeto de que pueda realizar propuestas de mejora para incorporar a sucesivos planes de formación, así como de evaluación y seguimiento del Plan Anual de Formación.

Capítulo VIII

Jornada y horario de trabajo

Art. 16. *Jornada reducida*

- a) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador deberá comunicar el inicio de la reducción de jornada con una antelación mínima de quince días.

- b) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Art. 17. *Jornada y horario de trabajo*

- a) Jornada de invierno (del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre).

La jornada laboral será de treinta y nueve horas semanales de lunes a viernes, con arreglo al siguiente horario:

HORARIO DE INVIERNO

Lunes a jueves	Viernes
Entrada: 8.00 a 9.30 Salida: A partir de las 14.00 (*)	Entrada: 8.00 a 9.30 Salida: 14.00 a 15.00
Entrada: 14.45 a 16.00 Salida: A partir de las 17.00	
Cómputo diario: máximo diez horas	Cómputo diario: — Mínimo: 5 horas — Máximo: 7 horas
Horas de concurrencia obligada (**): — 9.30 a 14.00 — 16.00 a 17.00	Horas de concurrencia obligada: — 9.30 a 14.00

(*) Entre las 14.00 y las 16.00 horas existirá una pausa obligatoria para la comida de, al menos, cuarenta y cinco minutos.

(**) No obstante, de lunes a jueves, se podrá disfrutar de una tarde libre (opcional y flexible), siendo ese día las horas de concurrencia obligada de 9.30 a 14.00 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de veinte minutos para desayuno a disfrutar durante la mañana.

Durante la jornada laboral de invierno se podrá compensar, dentro del período de dos semanas consecutivas, hasta una hora y media de trabajo.

b) Jornada de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre):

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes (mínimo de siete horas diarias de lunes a jueves), con arreglo al siguiente horario:

— Lunes a jueves (25 minutos de pausa para desayuno):

- Entrada: 8.00 a 8.30.
- Salida: 15.00 a 15.30.

— Viernes (25 minutos de pausa para desayuno):

- Entrada: 8.00 a 8.30.
- Salida: 14.30 a 15.30.

c) Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) anteriores, el número de horas de trabajo efectivo del personal del CDTI se fija en 1.670 horas/año, para lo cual la comisión paritaria, a la vista del calendario laboral de cada año, establecerá el complemento horario que pudiera corresponder.

Para determinar dicho complemento se tendrá en cuenta el número de horas de trabajo efectivo, de conformidad con lo dispuesto en los apartados a) y b) anteriores, no computándose a tales efectos las vacaciones de verano (veintidós días laborables), Navidad (siete días naturales) y los días de libre disposición.

En cuanto a la distribución del citado complemento horario, la comisión paritaria establecerá el complemento semanal que, en su caso, se aplicaría cada año durante la jornada de invierno, y teniendo en cuenta que no se podrán superar las treinta y nueve horas semanales fijadas para dicha jornada.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración de la jornada de trabajo pactada en el presente convenio.

La iniciativa para la realización de dichas horas corresponde a la dirección, de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo voluntaria su aceptación por el trabajador, y debiendo respetarse los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo previsto en el número 3 de dicho artículo.

Tendrán derecho a retribución por este concepto el personal informático (programadores junior y operadores), administrativo y de trabajos auxiliares del centro.

La hora extraordinaria podrá ser pagada o compensada por tiempo de descanso (en este supuesto, y previo acuerdo con la dirección, se disfrutará de tiempo de descanso equivalente a las horas trabajadas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y, en ningún caso, acumulable a otro permiso retribuido).

Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a la compensación por tiempo de descanso equivalente o, en su caso, por el tiempo legalmente establecido, de las horas trabajadas en el centro los sábados, domingos y festivos.

La Dirección del CDTI informará mensualmente al comité de empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Capítulo IX

Vacaciones y permisos

Art. 19. *Viajes en jornadas festivas.*—El trabajador del CDTI que, por necesidades del servicio, deba realizar un viaje en jornada festiva y, por dicha circunstancia, no haya podido disfrutar del descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido establecido en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a una compensación horaria.

Si el viaje coincidiera con una fiesta local o autonómica de la Comunidad de Madrid, que fuese laborable en el lugar de destino del viaje, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de libre disposición.

Art. 20. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables. Quienes ingresen o cesen a lo largo del año tendrán derecho a la parte proporcional de las mismas.

2. Disfrute de las vacaciones:

— Con fecha límite del 31 de enero del año en curso, la dirección establecerá un período obligatorio de doce días laborables a disfrutar durante el mes de agosto. No obstante, la comisión paritaria, atendiendo a necesidades ineludibles del servicio, podrá establecer excepciones al citado período obligatorio.

— Los diez días laborables restantes podrán disfrutarse, a elección del trabajador, en el propio mes de agosto o en el resto del año con la siguiente regulación:

a) Dentro del mes de agosto, pudiendo comenzar el último día laborable de julio y/o finalizar el primero de septiembre.

b) Fuera del mes de agosto, en uno o dos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con las siguientes limitaciones, y con el procedimiento establecido para la concesión de los días de libre disposición:

b.1. En un solo bloque de diez días dentro de la jornada de verano (intensiva).

b.2. En un solo bloque de diez días, en fechas fuera de la jornada intensiva de verano, siempre que se haya solicitado con anterioridad al 31 de marzo. En caso de que el trabajador quiera disfrutarlo antes del 31 de marzo del año en curso, será necesario solicitarlo con un mes de antelación.

b.3. Si se disfrutaran en dos bloques, cada uno de ellos deberá tener una duración mínima de dos días, a los que se podrán unir hasta dos días de libre disposición, salvo en bloques de más de cinco días de duración. Además, el primer bloque deberá disfrutarse antes de que finalice el mes de julio.

3. Retraso e interrupción de las vacaciones:

a) El trabajador iniciará sus vacaciones en la fecha previamente fijada. Excepcionalmente, solo se retrasará el comienzo de las mismas cuando el día inmediatamente anterior al fijado para su inicio el trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso las iniciará cuando salga de dicha situación, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal período vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado al año siguiente, salvo para lo establecido en el apartado 3.c) de este mismo artículo. En estos casos, las vacaciones pendientes se disfrutarán de forma consecutiva en un solo período sin posibilidad de partición.

b) Una vez iniciadas las vacaciones, el disfrute de las mismas no quedará interrumpido por enfermedad, accidente u otra causa ajena a la voluntad del CDTI, salvo en el supuesto de que el trabajador causara baja oficial en la Seguridad Social por enfermedad o accidente no laboral (con duración superior a diez días, que suponga inmovilidad u hospitalización debidamente justificada).

c) Las situaciones de maternidad y paternidad interrumpen las vacaciones.

Cuando las vacaciones, incluido el complemento anual de vacaciones de Navidad, coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que correspondiera al trabajador, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. El mismo derecho se reconoce en los casos de adopción y acogimiento

4. El período de vacaciones fuera de agosto se extenderá hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando dentro del año natural no haya sido posible su disfrute por necesidades del servicio.

5. Se establece un complemento anual de vacaciones de Navidad de una semana de duración, en dos turnos, a establecer por la comisión paritaria. A este complemento no se le podrán unir vacaciones fuera de agosto.

6. El trabajador que complete veinte años de antigüedad en el CDTI tendrá derecho a un día laborable adicional de vacaciones, incrementándose en un día más al cumplir los veinticinco y los treinta años de servicio, respectivamente.

Art. 21. *Permisos retribuidos*.—Los trabajadores, previo aviso y justificándolo adecuadamente, tendrán derecho a disfrutar permisos retribuidos desde el momento en que se produce el hecho que lo motiva, durante los días y por las causas que a continuación se relacionan:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo. Cuando el nacimiento se produzca en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que dicha localidad se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia.
- Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, el día en que se celebre la ceremonia.
- Por fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho registrada, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad, al menos a 40 kilómetros de distancia.
- Cuando se trate del fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad, y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad, al menos a 40 kilómetros de distancia.
- Un día por traslado de domicilio habitual o dos días si dicho traslado se efectúa fuera del casco urbano.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, de títulos académicos o profesionales reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento, en su caso. Estos permisos no podrán exceder, en su conjunto, de diez días al año.
- Seis días al año de libre disposición no acumulables a las vacaciones anuales retribuidas, a excepción de hasta dos días, que podrán unirse a cada bloque de vacaciones fuera de agosto, en los términos previstos en el artículo anterior. Los días de libre disposición podrán disfrutarse previa autorización y respetando las necesidades del servicio. En el caso de que por este motivo no haya sido posible su disfrute a lo largo del año natural, dichos días se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se compensarán con un día de libre disposición.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización

de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

Art. 22. *Permiso sin sueldo*.—El trabajador que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo en el CDTI podrá solicitar un permiso sin sueldo por asuntos propios. La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en un plazo de veinte días.

El tiempo de disfrute de estos permisos computará a efectos de antigüedad.

Capítulo X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 23. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo*.—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45, 48 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores y artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1. Parto, adopción y acogimiento: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o menor a partir del segundo.

El período de suspensión en caso de parto se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las

normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 3 de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de adopción o acogimiento la suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección y el trabajador afectado.

Sin perjuicio del permiso previsto en el artículo 21 del convenio, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en caso de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y paternidad.

2. Riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural. Se estará a los plazos establecidos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Paternidad [nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores]: La suspensión tendrá una duración de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado primero.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado primero sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la sus-

pensión del contrato regulada en el apartado primero o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato por paternidad se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la dirección y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la dirección el ejercicio de este derecho con la mayor antelación posible y, en todo caso, con al menos tres días de antelación a su disfrute.

El tiempo transcurrido durante las suspensiones previstas en los apartados 1, 2 y 3, se computarán como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos del trabajador o trabajadora, durante todo el período de suspensión, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

Art. 24. *Excedencia voluntaria por interés particular.*—Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad al servicio del centro tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Durante la vigencia de la excedencia, el trabajador podrá solicitar una única prórroga, sin que pueda llegar a superar en cómputo global los cinco años.

El período de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la fecha en que se haya reintegrado al centro por haber finalizado la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte del CDTI deberá emitirse en el plazo de quince días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

La petición de reingreso deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación al término de la excedencia, perdiéndose en caso contrario el derecho al reingreso.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la suya que hubiera o se produjeran en el CDTI, debiendo poseer alguna de las titulaciones profesionales que se hayan venido requiriendo para dichas vacantes.

Si fueran varias las peticiones de reingreso, se analizarán por orden de antigüedad en el vencimiento de su período de excedencia, siendo ese mismo criterio el que concederá preferencia para optar a las vacantes existentes. Si la aplicación de estos criterios diera igualdad, gozará de preferencia el empleado que cuente con más tiempo de servicio en la categoría de que se trate la vacante.

Las solicitudes de reingreso de los excedentes voluntarios tendrán preferencia sobre el concurso interno y el externo.

Art. 25. *Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, cónyuge, pareja de hecho, ascendientes y descendientes.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción o acogimiento, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción o acogimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho registrada, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un

derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del CDTI generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Art. 26. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

Art. 27. *Extinción del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de extinción por voluntad del trabajador, este deberá comunicarlo por escrito al CDTI con un preaviso de, al menos, quince días naturales.

Art. 28. *Jubilación.*—Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

La edad de jubilación, establecida con carácter general en el párrafo anterior, no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos esta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, todo ello de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Capítulo XI

Régimen económico

Art. 29. *Estructura salarial.*—Las retribuciones del personal incluido en el ámbito del presente convenio serán las siguientes:

1. Salario base de convenio.
2. Complementos personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento por categoría.
 - c) Idiomas.
 - d) Complemento personal.
3. Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Complemento de gestión.
 - b) Complemento de especial cualificación.
 - c) Complemento de especial responsabilidad.
 - d) Complemento de jefatura de Área.
 - e) Complemento especial informático.
 - f) Complemento de confianza y especial dedicación.

- g) Complemento de conductor.
- h) Complemento de trabajos especiales.
- i) Complemento de ropa de trabajo.

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes: El CDTI satisfará a sus trabajadores, en los meses de junio y diciembre, una paga extra compuesta por el salario base y el resto de complementos que tengan asignados. El devengo de las pagas extras se realizará por años naturales, liquidándose por semestres. En caso de extinción del contrato de trabajo, las pagas extraordinarias se percibirán proporcionalmente al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

5. Prima de productividad: La prima de productividad, complemento de calidad y cantidad de trabajo, es una retribución variable y no consolidable a percibir por los trabajadores del CDTI, con cargo al Fondo de Productividad que anualmente sea aprobado por la Comisión Interministerial de Retribuciones (CIR), y será satisfecha por semestres vencidos.

Dicho complemento está destinado a retribuir el nivel de desempeño de cada trabajador, así como el grado de consecución de los objetivos asignados, y será concedido de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto.

Art. 30. *Carácter consolidable de los complementos.*—Tendrán carácter consolidable todos los complementos anteriores, tanto los personales como los de puesto de trabajo, excepto la prima de productividad, jefatura de Área, especial responsabilidad, confianza y especial dedicación, de trabajos especiales y ropa de trabajo.

Art. 31. *Salario base de convenio.*—Retribución anual asignada a cada grupo profesional, sin adición de circunstancia alguna. Se percibirá distribuido en 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias (junio y diciembre). Su importe mensual es la cantidad que figura en la primera columna de las tablas salariales (Anexo I).

SECCIÓN PRIMERA

Complementos personales

Art. 32. *Complemento personal de antigüedad.*—Se computará por trienios y se fraccionará entre las 12 mensualidades ordinarias y las dos extraordinarias. Su importe mensual es el que figura en la segunda columna de la tabla antes citada.

Se devengará por cada tres años de servicios en el centro y para su cómputo no se tendrán en cuenta los períodos de excedencia voluntaria.

Art. 33. *Complemento por categoría.*—Complemento personal asignado a cada una de las distintas categorías profesionales; se percibirá distribuido, asimismo, en las 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

Su importe es el que figura en la tercera columna de las tablas salariales (Anexo I).

Art. 34. *Complemento de idioma.*—Complemento personal a percibir por el personal administrativo y de trabajos auxiliares del centro que acrediten, tras la correspondiente prueba de aptitud, estar en posesión de un buen nivel de inglés, francés y/o alemán.

El reconocimiento de cualquier otro idioma se considerará en casos muy especiales y siempre que tenga una relación directa con el puesto de trabajo que se desempeña.

Su importe figura en el Anexo I y se percibirá igualmente en 14 mensualidades (12 ordinarias y dos extraordinarias).

Art. 35. *Complemento personal.*—Complemento personal a absorber, constituido por la diferencia entre el salario total que realmente perciba un determinado trabajador y el que, en su caso, debería percibir con arreglo a la estructura salarial propuesta en el presente convenio. Se percibirá distribuido, asimismo, en las 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

SECCIÓN SEGUNDA

Complementos de puestos de trabajo

Art. 36. *Complemento de gestión.*—Complemento a percibir por el personal técnico del centro que ocupe un puesto de trabajo cuyo desempeño lleve implícito un componente de gestión, entendiendo por tal la realización de funciones de representación, tanto en organismos internacionales como de otra índole; la participación en comisiones de programas nacionales, actuaciones de promoción, relación directa con empresas, etcétera.

Se distinguen tres niveles en función del grado de responsabilidad e importancia en la gestión.

Sus importes son los que figuran en el Anexo I (Complementos).

Se percibirá distribuido en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Art. 37. *Complemento de especial cualificación.*—Complemento a percibir por el personal técnico del centro de acuerdo con su cualificación para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa, determinada por su titulación (ingeniería o licenciatura), así como por sus conocimientos complementarios (especialización académica, cursos de posgrado, trabajos de investigación, etcétera).

Se distinguen tres niveles cuyos importes son los que figuran en el Anexo I.

Se percibirá distribuido en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Art. 38. *Complemento de especial responsabilidad.*—Complemento a percibir por el personal técnico del centro que desempeñe, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones que requieran una destacada cualificación técnica.

Su importe es el que figura en el Anexo I y se percibirá distribuido en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Este complemento no será consolidable y solo se percibirá mientras dure el desempeño de tales funciones.

Art. 39. *Complemento de jefatura de Área.*—Complemento a percibir por el personal técnico del centro que, dentro de su categoría profesional, desempeñe tareas de mando intermedio (supervisión, organización, etcétera) al frente de un área del CDTI, integrada en un departamento/división o, en su caso, adscrita directamente a una dirección, con especial dedicación y disponibilidad horaria.

La jefatura de Área solo podrá desempeñarse por el personal de la categoría C, y excepcionalmente por el de nivel retributivo N-5 de la categoría B.

Su importe es el que figura en el Anexo I y se percibirá distribuido en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Este complemento no será consolidable y solo se percibirá mientras dure el desempeño de tales funciones.

Art. 40. *Complemento especial informático.*—Complemento a percibir por el personal informático del centro, destinado a retribuir los conocimientos especiales necesarios para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

Se distinguen tres niveles dentro de cada categoría profesional, salvo en el caso de los operadores que cuentan con dos niveles.

Los importes figuran en el Anexo I y se percibirá distribuido en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Art. 41. *Complemento de confianza y especial dedicación.*—Complemento de puesto de trabajo a percibir por la secretaria del director general y las del resto del comité de dirección en función de las especiales características que concurren en el desempeño de sus puestos con especial referencia a la forma de prestación horaria, según las necesidades del servicio.

Su cuantía será la que figura en el Anexo I, correspondiendo el N-1 a la secretaria del director general y el N-2 a las secretarías del resto del comité de dirección.

Su pago se fraccionará en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Este complemento no será consolidable y solo se percibirá mientras dure el desempeño de tales funciones.

Art. 42. *Complemento de conductor.*—Complemento de puesto de trabajo a percibir por el conductor de la dirección general del centro en función de las especiales características que concurren en el desempeño del puesto, con especial referencia a la forma de prestación horaria según las necesidades del servicio.

Su cuantía será la que figura en el Anexo I.

Su pago se fraccionará en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Art. 43. *Complemento de trabajos especiales.*—Complemento de puesto de trabajo a percibir por el personal de trabajos auxiliares que realice, además de las tareas propias de su grupo profesional, otras específicas relacionadas con el mantenimiento del edificio sede del centro, o de análoga naturaleza, en las que concurra una especial dedicación y forma de cumplimiento horario, en función de las necesidades del servicio.

Su cuantía será la que figura en el Anexo I.

Su pago se fraccionará en 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Este complemento no será consolidable y solo se percibirá mientras dure el desempeño de tales funciones.

Art. 44. *Complemento de ropa de trabajo.*—Complemento de carácter extrasalarial y no consolidable a percibir por el conductor del director general para la adquisición de la ropa formal de trabajo exigible en dicho puesto.

Su pago se realizará semestralmente, abonándose en los meses de junio y diciembre.

Art. 45. *Revisión salarial.*—Para los años 2008, 2009 y 2010, las retribuciones del personal del centro se verán incrementadas en el porcentaje que se determine para dichos ejercicios en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio, se establezcan para los trabajadores del sector público una serie de medidas correctoras que permitan garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo durante el período de vigencia del presente convenio, se aplicará una fórmula similar para el personal del CDTI.

Capítulo XII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 46. *Principio general.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores del CDTI tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 47. *Comité de seguridad y salud.*—El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los miembros del comité de empresa.

Art. 48. *Formación.*—La formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estará incluida en los programas y proyectos formativos que se desarrollen en el centro, como complemento de la cualificación profesional de los trabajadores del CDTI y para favorecer la sensibilización de estos en dichas materias.

Art. 49. *Vigilancia de la salud.*—El CDTI concertará con un centro médico especializado la realización de los reconocimientos médicos oportunos para su personal de plantilla, con arreglo a la siguiente periodicidad:

1. Una vez al año revisión médica general a todos los trabajadores del centro, incluido un reconocimiento ginecológico y, en su caso, mamográfico a las trabajadoras.

2. A todo el trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación definitiva al puesto de trabajo.

Asimismo, en cada una de las plantas del centro existirán botiquines de primeros auxilios.

Capítulo XIII

Previsión social

Art. 50. *Principio general.*—El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio está constituido por el conjunto de medidas que complementan la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores de plantilla que prestan sus servicios en el centro.

Art. 51. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad.*—En caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, o maternidad, el/la trabajador/a queda obligado/a a comunicar esta circunstancia al Departamento de Recursos Humanos.

Mientras se mantenga dicha circunstancia, el CDTI abonará a su personal, desde el primer día, la diferencia entre la prestación que

perciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, en cuantía necesaria para el cubrir el 100 por 100 del salario.

Capítulo XIV

Acción social

Art. 52. *Plan de acción social.*—El CDTI contará con un plan de acción social dotado con un importe anual del 1 por 100 de la masa salarial, destinado a atender solicitudes de carácter social y/o asistencial de sus trabajadores siendo necesaria la justificación del gasto por parte del interesado.

Además, el plan de acción social estará dotado con un fondo adicional exclusivo para transporte, en la cuantía necesaria para atender el pago del 80 por 100 de los gastos justificados por el personal correspondientes a los siguientes títulos nominativos de transporte: Abono de transporte de la Comunidad de Madrid, abono mensual de Renfe, bonotren nominativo de 10 viajes Renfe.

La comisión paritaria será el órgano competente para aprobar el citado plan de acción social en donde se establecerán los tipos de ayuda, procedimientos y criterios de asignación, así como para dirimir cuantas cuestiones puedan surgir al respecto.

Art. 53. *Ayuda de comida.*—Asimismo, existirá una dotación adicional en la cuantía necesaria para habilitar una “Ayuda de comida” instrumentada mediante la entrega de tiques-restaurante durante el período de jornada de invierno.

Art. 54. *Seguro de vida y accidentes.*—El CDTI suscribirá un seguro de vida y accidentes para todos los trabajadores de la plantilla del centro.

Art. 55. *Anticipos.*—El personal fijo de la plantilla del CDTI con, al menos, un año de antigüedad en el centro, tendrá derecho a solicitar del mismo, para caso de necesidad justificada, un anticipo por un importe máximo de ocho mensualidades del salario bruto. El reembolso será mensual, aplicando sobre el salario bruto mensual los siguientes porcentajes:

- a) Anticipos de hasta 4 mensualidades: 8 por 100.
- b) Anticipos de más de 4 y hasta 6 mensualidades: 10 por 100.
- c) Anticipos de más de 6 y hasta 8 mensualidades: 12 por 100.

Únicamente se concederá un nuevo anticipo al personal que hubiera reintegrado, al menos, en un 85 por 100 el anticipo anterior. En este caso, se deducirá del importe del nuevo anticipo la cantidad aún pendiente de amortizar del anticipo inicial, y la justificación de la necesidad del mismo girará sobre el nuevo importe a disponer.

No obstante lo anterior, y para trabajadores con ingresos inferiores a los 16.601,06, se admitirán solicitudes de nuevo anticipo, una vez amortizado el anterior en, al menos, un 50 por 100. Igualmente se deducirá del importe del nuevo anticipo la cantidad aún pendiente de amortizar del anticipo inicial, y la justificación de la necesidad del mismo girará sobre el nuevo importe a disponer.

En el supuesto de que el trabajador extinga su relación laboral con el centro, teniendo un anticipo pendiente de liquidar, dicha cantidad será cancelada en su totalidad y de una sola vez en el momento de causar baja en el centro y con cargo a los haberes a que el trabajador tuviese derecho.

Corresponde a la comisión paritaria, una vez analizadas las solicitudes presentadas, y a la vista de la información facilitada por el Departamento de Recursos Humanos, la concesión de anticipos en función de las necesidades concurrentes en cada solicitud, así como las disponibilidades presupuestarias existentes al respecto, que se fijan, durante el período de vigencia del presente convenio, en un 25 por 100 de la masa salarial anual del personal fijo sujeto a convenio en cada año.

Asimismo, la comisión paritaria estudiará la concesión de anticipos para aquellos trabajadores del centro que, aun no siendo fijos y con, al menos, un año de antigüedad en el CDTI, lo solicitaran por necesidades justificadas.

En estos supuestos, la comisión paritaria, atendiendo a cada caso particular, y una vez analizado el motivo de la solicitud, decidirá sobre su concesión y, en su caso, sobre el número de mensualidades a conceder y el porcentaje de reembolso, para lo cual se tendrá en cuenta el tipo de contrato del interesado y la duración del mismo.

Capítulo XV

Plan de igualdad

Art. 56. *Plan de igualdad.*—Al objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la dirección y el comité de empresa negociarán, en un plazo máximo de un año desde la aprobación por la CECIR del presente convenio, un plan de igualdad.

Capítulo XVI

Régimen disciplinario

Art. 57. *Responsabilidad disciplinaria.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de la normativa aplicable al personal laboral y lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Art. 58. *Faltas.*—En consideración a la importancia, reincidencia o intencionalidad, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

1.º Serán faltas leves:

- a) Las faltas reiteradas de puntualidad.
- b) La incorrección con los compañeros o con el público en general.
- c) No cumplir la jornada de trabajo establecida.
- d) La negligencia en el cuidado y conservación de los locales, mobiliario y demás enseres del CDTI.
- e) No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, o, en su caso, no cursar el tiempo oportuno la baja médica correspondiente, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- f) La falta de asistencia al trabajo un día al mes sin la debida justificación.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

2.º Serán faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- b) La falta de asistencia al trabajo durante dos días al mes, sin la debida justificación.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada de forma reiterada.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- f) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- g) No guardar el debido sigilo o, en su caso, la reserva obligatoria respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, sin que se produzca grave perjuicio al centro, a la Administración, a terceros, o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se considerará como muy grave.
- h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- i) Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- j) El ejercicio de actividades profesionales remuneradas, públicas o privadas, sin haber solicitado la autorización correspondiente.
- k) El abuso frecuente de autoridad por parte de un superior.

3.º Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de naci-

miento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso cometida en relación con las mismas.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
- j) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- k) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- l) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- n) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- o) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- p) La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- q) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- r) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- s) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- t) La introducción en el centro de materias que puedan ocasionar riesgos o daños para las personas, cosas o instalaciones o afecten al ritmo normal del trabajo.
- u) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- v) El acoso laboral.

Art. 59. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a cuatro días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a un mes.
 - Despido disciplinario.

Procederá la readmisión del trabajador fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la inco-

ación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Art. 60. *Procedimiento sancionador.*—1. Las faltas leves serán sancionadas por la dirección, previa comunicación y audiencia del interesado.

2. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será necesaria la previa instrucción de un expediente, que se tramitará de conformidad con las siguientes normas:

- a) La dirección, de oficio o previa denuncia, nombrará el instructor del expediente, recogiendo por escrito los hechos objeto de investigación. El instructor deberá ostentar igual o superior nivel profesional que el trabajador afectado.
- b) El instructor comunicará por escrito al trabajador una descripción precisa de los hechos que se le imputan, concediéndole el plazo de diez días laborables para que presente sus alegaciones y proponga, en su caso, las pruebas que considere convenientes. El trabajador podrá recusar al instructor si este tuviera alguna relación con los hechos que se le imputan o no gozara de la exigida imparcialidad, quedando suspendido el plazo de alegaciones, debiendo resolver el comité de dirección el escrito de recusación.
- c) Se dará traslado del expediente al comité de empresa, a no ser que el trabajador comunique lo contrario, para que, si lo considera oportuno, presente sus alegaciones en el plazo de cinco días laborables.
- d) Finalizado el plazo de alegaciones, el instructor practicará las pruebas que considere pertinentes, debiendo justificar aquellas que deniegue. El plazo máximo para la realización de las pruebas será de un mes.
- e) A la vista de las alegaciones presentadas y de las pruebas practicadas, el instructor elaborará un informe y remitirá el expediente con sus conclusiones al comité de dirección.
- f) Recibido el expediente, el comité de dirección dictará la resolución que proceda. Dicha resolución será notificada por escrito al trabajador, y se entregará copia al comité de empresa.
- g) Estos procedimientos sancionadores interrumpirán, en todo caso, los plazos de prescripción correspondientes.

Art. 61. *Prescripciones.*—Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Art. 62. *Denuncias.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del comité de empresa, de los actos que supongan faltas respecto a su intimidad, a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La dirección abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente que proceda.

Asimismo, todo trabajador del CDTI podrá acogerse a los procedimientos establecidos en el código de conducta para la prevención del acoso, recogido en el Anexo III del presente convenio.

Capítulo XVII

Derechos de representación colectiva, acción sindical y reunión de los trabajadores del centro

Art. 63. *Comité de empresa.*—El comité de empresa del CDTI es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro elegido para la defensa de sus intereses.

Art. 64. *Competencias del comité de empresa.*—Sin perjuicio de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general

aplicación, el comité de empresa será informado puntualmente por la dirección del CDTI de todos aquellos aspectos que afecten a:

1. La masa salarial y el número de efectivos de la plantilla del CDTI, permitiendo, en su caso, la lectura de los informes oficiales correspondientes.

2. Evolución sobre la plantilla del CDTI.

3. Cambios de la estructura organizativa.

4. Asimismo, a principios de año la dirección facilitará al comité de empresa una relación individualizada de los puestos de trabajo, así como de las vacantes existentes, incluyendo la categoría profesional y los complementos correspondientes.

Art. 65. *Derecho de reunión del comité de empresa.*—Dentro de las horas de trabajo, el comité de empresa del CDTI se reunirá en el local destinado para ello, con el único requisito formal de comunicación previa de cada miembro del comité a su superior jerárquico respectivo.

Art. 66. *Crédito de horas de los miembros del comité de empresa.*—Cada miembro del comité dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según establece el Estatuto de los Trabajadores.

El comité de empresa podrá acordar la acumulación de horas de los distintos miembros del citado comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicho acuerdo se comunicará por escrito a la Dirección del centro.

El tiempo invertido en reuniones con la dirección no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 67. *Reuniones y asambleas de trabajadores.*—Los/las trabajadores/as del CDTI tienen el derecho de reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. En este caso, los convocantes darán traslado de su petición al comité de empresa.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La convocatoria de la asamblea, con expresión detallada del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo hasta un mínimo de veinticuatro horas.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales

Para las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse de la interpretación, aplicación o seguimiento del presente convenio, que no puedan ser resueltas en el seno la comisión paritaria prevista en el artículo 5 del presente convenio, y sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, estas manifiestan su voluntad de, en su caso, someterse a otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales, institucionalizados a nivel nacional o de Comunidad Autónoma, que pudieran ser aplicables al CDTI.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Indivisibilidad del convenio

Los artículos de este convenio constituyen un todo único e indivisible y sus cláusulas serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Todos los artículos de este convenio tendrán carácter normativo, quedando prorrogados automáticamente al término de la duración del presente convenio hasta la firma de uno nuevo. No obstante, las tablas salariales serán objeto de revisión cada año natural, según lo establecido en el párrafo último del artículo 2 del presente convenio colectivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES C.D.T.I. AÑO 2008

GRUPOS, CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS		SALARIO BASE	TRIENIO	C.CATEGORÍA	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
1) TÉCNICOS						
Categoría	Nivel retributivo					
TÉCNICO C	N-8	1.230,66	33,32	1.386,93	2.617,59	36.646,26
	N-7	1.230,66	33,32	1.213,54	2.444,20	34.218,80
	N-6	1.230,66	33,32	1.040,18	2.270,84	31.791,76
TÉCNICO B	N-5	1.230,66	33,32	866,83	2.097,49	29.364,86
	N-4	1.230,66	33,32	693,46	1.924,12	26.937,68
	N-3	1.230,66	33,32	520,10	1.750,76	24.510,64
TÉCNICO A	N-2	1.230,66	33,32	346,72	1.577,38	22.083,32
	N-1	1.230,66	33,32	173,37	1.404,03	19.656,42
2) INFORMÁTICOS						
TÉCNICO SISTEMAS		974,16	29,17	806,06	1.780,22	24.923,08
ANALISTA		974,16	29,17	708,05	1.682,21	23.550,94
ANALISTA-PROG.		974,16	29,17	623,62	1.597,78	22.368,92
PROG.SENIOR		974,16	29,17	360,60	1.334,76	18.686,64
PROG.JUNIOR		974,16	29,17	147,63	1.121,79	15.705,06
OPERADOR		974,16	29,17	91,86	1.066,02	14.924,28
3) ADMINISTRATIVOS						
Categoría	Nivel retributivo					
ADMINISTRATIVO C	N-7	883,92	29,17	699,08	1.583,00	22.162,00
	N-6	883,92	29,17	581,80	1.465,72	20.520,08

GRUPOS, CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS		SALARIO BASE	TRIENIO	C.CATEGORÍA	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
ADMINISTRATIVO B	N-5	883,92	29,17	473,23	1.357,15	19.000,10
	N-4	883,92	29,17	384,87	1.268,79	17.763,06
	N-3	883,92	29,17	301,87	1.185,79	16.601,06
ADMINISTRATIVO A	N-2	883,92	29,17	224,30	1.108,22	15.515,08
	N-1	883,92	29,17	151,80	1.035,72	14.500,08
4) TRABAJOS AUXILIARES						
ORDENANZA N-1		796,58	29,17	218,41	1.014,99	14.209,86
ORDENANZA N-2		796,58	29,17	124,81	921,39	12.899,46
CONDUCTOR		796,58	29,17	325,90	1.122,48	15.714,72
TELEF./RECEP.		796,58	29,17	166,36	962,94	13.481,16

Complementos de puestos por grupos profesionales

Personal técnico

COMPLEMENTOS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
* GESTIÓN		
GESTIÓN N-1	121,34	1.698,76
GESTIÓN N-2	242,68	3.397,52
GESTIÓN N-3	364,02	5.096,28
* ESP. CUALIFICACIÓN		
ESP.CUALIFICACIÓN N-1	121,34	1.698,76
ESP.CUALIFICACIÓN N-2	242,68	3.397,52
ESP.CUALIFICACIÓN N-3	364,02	5.096,28
* ESP. RESPONSABILIDAD		
	212,14	2.969,96
* JEFATURA ÁREA		
	285,72	4.000,08

Personal informático

COMPLEMENTOS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
* TÉCNICO SISTEMAS		
COMP.ESP.INFORM. N-1	622,73	8.718,22
COMP.ESP.INFORM. N-2	743,97	10.415,58
COMP.ESP.INFORM. N-3	865,16	12.112,24
* ANALISTA		
COMP.ESP.INFORM. N-1	387,41	5.423,74
COMP.ESP.INFORM. N-2	493,47	6.908,58
COMP.ESP.INFORM. N-3	599,53	8.393,42
* ANALISTA-PROGRAMADOR		
COMP.ESP.INFORM. N-1	138,52	1.939,28
COMP.ESP.INFORM. N-2	229,43	3.212,02
COMP.ESP.INFORM. N-3	320,25	4.483,50
* PROGRAMADOR SENIOR		
COMP.ESP.INFORM. N-1	174,45	2.442,30
COMP.ESP.INFORM. N-2	247,17	3.460,38
COMP.ESP.INFORM. N-3	322,94	4.521,16
* PROGRAMADOR JUNIOR		
COMP.ESP.INFORM. N-1	128,13	1.793,82
COMP.ESP.INFORM. N-2	190,30	2.664,20
COMP.ESP.INFORM. N-3	250,92	3.512,88
* OPERADOR		
COMP.ESP.INFORM. N-1	58,76	822,64
COMP.ESP.INFORM. N-2	118,80	1.663,20

Personal administrativo

COMPLEMENTOS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
*COMPLEMENTO CONFIANZA		
COMP.CONFIANZA N-1	401,79	5.625,06
COMP.CONFIANZA N-2	242,50	3.395,00
* COMPLEMENTO IDIOMA		
	58,23	815,22

Personal trabajos auxiliares

COMPLEMENTOS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
* COMPLEMENTO CONDUCTOR		
	416,04	5.824,56
* COMPLEMENTO DE TRABAJOS ESPECIALES		
	100,68	1.409,52
* COMPLEMENTO IDIOMA		
	58,23	815,22

ANEXO II

PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL C.D.T.I.

La normativa que a continuación se desarrolla regulará la provisión de las vacantes que se originen en la plantilla del centro, bien como consecuencia de bajas en puestos ya existentes, bien para cubrir puestos de nueva creación, con el objetivo básico de dar a todos los trabajadores del CDTI la oportunidad de desarrollar una carrera profesional en el centro y estimular y fomentar de esta manera la permanencia en el mismo.

Quedan expresamente excluidos de este procedimiento los puestos referidos a personal del CDTI no sujeto al presente convenio. No obstante, es intención de la Dirección cubrir dichas plazas con personal del centro siempre que la adecuada cobertura del puesto lo permita. En todo caso, se darán a conocer las vacantes que se produzcan en dicho colectivo.

El procedimiento para la provisión de vacantes y contratación de personal CDTI se producirá con arreglo a las siguientes fases:

A) Concurso interno

1. El Departamento de Recursos Humanos comunicará a todo el personal las vacantes y/o puestos de nueva creación existentes con las siguientes especificaciones:

- Número de plazas.
- Denominación de puesto.
- Departamento/división y dirección al que está adscrito.
- Grupo, categoría profesional, nivel retributivo y complementos de puesto asignados.
- Definición del puesto y tareas a realizar en el mismo.
- Titulación requerida y experiencia necesaria.
- Conocimiento de idiomas, en su caso, y otros requisitos.
- Pruebas selectivas, en su caso.

No será necesario realizar esta comunicación en el caso de que hubiera tenido lugar un concurso interno anterior, en un plazo no superior a tres meses, para una vacante de idéntico perfil.

2. Dicha comunicación será expuesta en el tablón de anuncios de cada planta y en la Intranet corporativa, se dará copia de ella al comité de empresa y se abrirá un plazo de cinco días laborables para la presentación de las candidaturas.

3. El Departamento de Recursos Humanos facilitará un formulario a cumplimentar por los interesados, donde cada aspirante expone las razones por las que desea optar al puesto vacante, debien-

do justificar su adecuación al perfil y a las características de la vacante existente.

El formulario se presentará en el Departamento de Recursos Humanos dentro del plazo previsto, por triplicado, y debidamente cumplimentado. Dicho Departamento devolverá al interesado una copia firmada en prueba de "Recibí", y remitirá otra copia al comité de empresa al día siguiente del cierre del plazo de admisión de candidaturas.

4. Una vez cerrado el plazo de presentación de solicitudes, el Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el jefe del departamento correspondiente, procederá a efectuar una preselección de las candidaturas presentadas, al objeto de verificar cuales se adaptan a los requisitos requeridos, y proceder a la realización de una entrevista y, en su caso, de las pruebas selectivas previstas.

A la vista del resultado del proceso llevado a cabo, el Departamento de Recursos Humanos efectuará las consultas necesarias con el director bajo cuya dependencia esté ubicada la vacante y posteriormente con la secretaria general del centro, quienes emitirán su opinión sobre la adecuación o no de los candidatos y, en su caso, propondrán al director general del CDTI la candidatura más idónea para ocupar el puesto vacante.

De la resolución adoptada sobre la provisión de la vacante se informará al comité de empresa, quien además tendrá acceso a los expedientes de los candidatos y será informado puntualmente del desarrollo del proceso de selección.

5. De la resolución adoptada sobre la provisión de la vacante se informará al comité de empresa, quien además tendrá acceso a los expedientes de los candidatos y será informado puntualmente del desarrollo del proceso de selección.

6. En el plazo de quince días, una vez terminado el de presentación de solicitudes, el Departamento de Recursos Humanos contestará por escrito a todos y cada uno de los candidatos con la resolución adoptada, explicando los motivos que la han originado.

7. En el caso de existir desacuerdo con la resolución adoptada por parte de algún candidato, a iniciativa del comité de empresa o del propio interesado, se abrirá un plazo de una semana para la presentación de reclamaciones, que serán examinadas en una reunión de la comisión paritaria convocada al efecto.

8. En el supuesto de que una plaza vacante fuera autorizada con carácter temporal y un candidato con contrato fijo del CDTI resultase seleccionado, este conservará la modalidad contractual de que disponía, adquiriendo la plaza que este deja vacante el carácter temporal de aquella, salvo que se trate de un contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

B) *Concurso público*

El concurso público para la contratación de los trabajadores de CDTI se regirá por los principios rectores, requisitos generales y demás normativa aplicable a los que se refiere el Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Finalizada la fase de concurso interno, las vacantes y/o puestos de nueva creación que no hubieran sido cubiertos serán objeto de convocatoria pública para su cobertura. Dicha convocatoria se basará en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Los perfiles de los puestos se confeccionarán en base a los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria de concurso interno, tal y como se establece en el apartado A.1 anterior.

2. La convocatoria se regirá por la normativa relativa a la oferta de empleo público, así como por las bases que para cada convocatoria autorice el órgano competente de acuerdo con la legislación vigente. Se facilitará una copia de dichas bases al comité de empresa.

3. El proceso de selección se desarrollará bajo la dirección del órgano de selección, que estará compuesto por:

- El director/a del Área donde esté ubicado el puesto a cubrir.
- El jefe/a de la División/Departamento correspondiente.
- La secretaria general del CDTI.

El órgano de selección, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, velará por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

4. El órgano de selección analizará las candidaturas presentadas para determinar los candidatos admitidos y excluidos en función del cumplimiento de los requisitos básicos establecidos en la convocatoria (plazo de presentación de la solicitud, titulación y especialidad aportadas y experiencia profesional requerida), al objeto de dispo-

ner de una lista de candidatos admitidos para participar en el proceso de selección.

5. Los candidatos admitidos serán convocados para la realización de las diversas pruebas tanto orales como escritas previstas en las fases de la convocatoria (cuestionarios, pruebas de conocimientos, entrevista preliminar, etcétera).

El comité de empresa, con carácter confidencial y previo a la fase de entrevista final con el órgano de selección, será informado de las puntuaciones obtenidas por los candidatos convocados, y tendrá acceso a los expedientes de aquellos que pasen a la fase de entrevista final.

6. A la vista del resultado de las pruebas realizadas en las fases anteriores, el órgano de selección determinará los candidatos que pasan a la fase final de entrevista personal, al objeto de estimar las mejores aptitudes personales, técnicas y de gestión de los candidatos en relación con las funciones y tareas del puesto a desempeñar.

7. El órgano de selección, tras la realización de las entrevistas personales, y a la vista de las pruebas realizadas, decidirá el candidato que considere más apropiado y propondrá al director general su contratación.

8. Asimismo, a propuesta de la secretaria general, el director general aprobará el nivel salarial a asignar al candidato seleccionado, que en ningún caso mejorará las condiciones especificadas en la convocatoria.

9. Una vez finalizado el proceso de concurso externo, y con anterioridad a la incorporación del candidato seleccionado, se informará al comité de empresa de la nueva incorporación, así como de las condiciones salariales pactadas, que además tendrá acceso a los expedientes (constituidos por el currículum vitae, cuestionarios y, en su caso, resultado de las pruebas selectivas realizadas) y será informado puntualmente del desarrollo del proceso de selección.

ANEXO III

PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Código de conducta para la prevención del acoso laboral y sexual en el CDTI

El CDTI manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse en el centro como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos del centro deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.

En virtud del presente Código de Conducta, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, para lo cual se establecen distintos procedimientos alternativos para la resolución de los citados conflictos. Estos procedimientos garantizan el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores tienen derecho a invocar estos procedimientos con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual serán consideradas como falta muy grave tanto para el personal sujeto al convenio colectivo como para el personal ajeno al mismo, que será sancionada, en función de la gravedad de los hechos, con suspensión de empleo y sueldo o despido disciplinario.

Código de conducta para la prevención del acoso

A) *Ámbito personal*

El presente acuerdo será de aplicación a todos los empleados del CDTI.

B) *Definiciones*

Acoso laboral: Situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos que atentan de forma especialmente grave contra la dignidad humana y laboral de otros trabajadores, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, pudiendo llegar en algunos casos a una violencia psicológica extrema, con la finalidad de destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores.

Acoso sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma, y crea un ambiente de trabajo humillante, hostil y amenazador para el acosado.

C) *Procedimientos para la resolución de conflictos*

Debido a las diferentes formas e intensidades en las que el acoso se puede manifestar, es necesario definir diferentes procedimientos que favorezcan su resolución.

La persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual o laboral elegirá libremente el procedimiento que considere más adecuado para la resolución del conflicto. Estos procedimientos serán:

- Informales.
- Formales.

Procedimiento informal.—En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese de forma inmediata, se pone a disposición de los trabajadores que puedan estar siendo objeto de acoso la posibilidad de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o grupo de que se trate, explicando claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

El procedimiento se iniciará, en todo caso, a instancias de la persona que se considere acosada mediante comunicación dirigida al Departamento de Recursos Humanos y/o al comité de empresa.

Recibida la denuncia, se celebrará una entrevista entre la persona a la que se impute el comportamiento inadecuado, el trabajador denunciante y la presencia conjunta de un miembro del Departamento de Recursos Humanos y otro del comité de empresa, que tratarán de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación.

La citada entrevista deberá celebrarse a la mayor brevedad posible después de producirse la situación de acoso.

Si tras la celebración de la entrevista se resuelve o aclara de manera satisfactoria la situación, el procedimiento quedará finalizado.

En caso contrario, esto es, si el denunciante considera que este procedimiento no ha sido el adecuado, bien sea por las circunstancias que concurren en su caso, porque se retrasa innecesariamente la celebración de la entrevista o la misma no ha tenido el éxito esperado, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal.

Procedimiento formal.—Cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o este no sea adecuado atendiendo a la gravedad de las circunstancias del caso, se iniciará el procedimiento formal.

El procedimiento se iniciará mediante denuncia dirigida a la secretaría general del centro, en la que se indicará el nombre de la persona denunciada, así como una descripción de los hechos denunciados.

La secretaría general informará de la denuncia al comité de dirección y al comité de empresa.

A la mayor brevedad posible se constituirá una comisión de investigación e instrucción. Dicha comisión estará compuesta por:

- Un miembro del comité de dirección.
- Un miembro del comité de empresa.
- Un trabajador del CDTI designado por el denunciante.
- Un trabajador del CDTI designado por el denunciado.

Los miembros de la comisión elegirán un presidente, con la función de convocar y moderar las reuniones, y un secretario con la función de fedatario.

Se procederá a la instrucción del expediente celebrando todas las reuniones que se consideren oportunas y proponiendo, en su caso, la adopción de medidas cautelares de protección a las posibles víctimas. Los participantes aportarán los documentos, testigos y demás medios de prueba que consideren adecuados para fundamentar sus alegaciones.

Una vez finalizadas las comparencias orales y aportadas las pruebas necesarias, la comisión emitirá un informe que contendrá las conclusiones de la investigación, propuesta de sanciones y medidas a adoptar en su caso, y si todo ello ha sido acordado por unanimidad. En caso de no existir acuerdo unánime, los miembros de la comisión que lo consideren oportuno podrán emitir un informe particular.

Dicho informe será entregado al director general, que adoptará las medidas oportunas.

Defensor externo.—En los casos de especial gravedad, cuando el denunciado sea un miembro del comité de dirección, o cuando así lo soliciten al menos tres miembros de la comisión de investigación e instrucción dentro del procedimiento formal, se podrá acudir a la figura del defensor externo.

La comisión de investigación e instrucción designará por mayoría la persona que desempeñará esta función. En caso de no alcanzarse la mayoría necesaria, se solicitará su designación al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid.

El defensor externo será elegido entre personas independientes de reconocido prestigio, principalmente del ámbito jurídico/laboral.

El defensor externo desempeñará las siguientes funciones:

- a) Investigación de las reclamaciones de acoso, a fin de esclarecer los hechos.
- b) Propuesta de medidas cautelares.
- c) Celebración de reuniones.
- d) Petición de documentación.
- e) Conciliación.
- f) Propuesta de delimitación de responsabilidades.
- g) Propuesta para la solución del conflicto.

La propuesta de resolución será elevada al director general, quien, a la vista de las actuaciones realizadas y de los informes de la comisión de investigación e instrucción y del defensor externo, adoptará las medidas oportunas.

DISPOSICIONES COMUNES

Se garantiza la indemnidad del denunciante, los testigos y demás participantes en la investigación, salvo que las manifestaciones vertidas sean manifiestamente falsas, según resolución mayoritaria de la comisión de investigación e instrucción.

Toda reunión se considerará privada y confidencial, no difundándose su contenido por ninguno de los participantes.

(03/7.141/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada” (código número 2814822).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de julio de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 19 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO “UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN GENERAL, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo en la Comunidad de Madrid