

## ANEXO

Crédito 19.04.231F.453.01 Plan de desarrollo gitano.  
Relación de proyectos cofinanciados. Ejercicio 2007.

N.º	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad gestora	Denominación del proyecto	Usuarios estimados			Financiación (en euros)				TOTAL
					H	M	Total	MTAS	C.A.	CC.LL.	Subtotal	
1	La Rioja.	Logroño. Casco anti- guo de la ciudad y zonas limítrofes	Comunidad Autónoma.	Programa de intervención social con la comunidad gitana	853	1.869	2.722	24.398,67	16.265,78	0.00	16.265,78	40.664,45
					853	1.869	2.722	24.398,67	16.265,78	0.00	16.265,78	40.664,45

**18906** RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Instituto Español de Comercio Exterior.

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX) (Código de Convenio núm. 9006652), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en la ejecución de dicho Convenio colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**V CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1. Ámbito personal.**

El presente convenio será de aplicación al personal laboral del Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX), entendiéndose como tal a todo trabajador fijo en plantilla, interino, eventual o contratado temporalmente mediante cualquier figura contractual admitida por la legislación vigente.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este convenio:

- Personal directivo.
- Personal laboral destinado en el extranjero.

No obstante lo indicado anteriormente, el personal con niveles retributivos 1, 2 y 3 pertenecientes a la categoría profesional de Jefe de Departamento y similares podrá ser excluido del ámbito de aplicación del presente convenio, en los temas referentes a jornada y retribución, mediante pacto individual.

**Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio regula y establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que presta sus servicios en las unidades administrativas del Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX) dentro del territorio nacional.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Los efectos económicos se aplicarán desde la fecha que se indique en cada caso.

El período de vigencia terminará el 31 de diciembre del año 2009. Cumplida esta fecha, este convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no existiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de dos meses de antelación respecto a la fecha en la que finaliza la vigencia del mismo o la de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 4. Cláusula de revisión salarial.**

Las retribuciones serán revisadas anualmente, de acuerdo con lo que establezcan las leyes y normas legales de aplicación al ICEX.

**Artículo 5. Aplicación favorable.**

Previa consulta a la Comisión Paritaria, en los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables. No obstante, cuando se produzca disposición legal o administrativa que sea de aplicación al ICEX, y que globalmente sea más favorable que lo establecido en este convenio, se modificarán en consecuencia con la misma exclusivamente los artículos con ella relacionados.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Este convenio forma una unidad orgánica que obliga a ambas partes en su totalidad. En el supuesto de que la autoridad laboral o administrativa, declare improcedente o nula alguna de las cláusulas pactadas quedará sin efecto todo el convenio, debiendo renegociarse íntegramente. El plazo máximo para iniciar la nueva negociación será de treinta días a partir de su anulación.

**Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio.**

En el plazo de un mes a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio (CP).

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros. Cuatro serán designados por la Dirección y cuatro por la Representación de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria del ICEX tendrá las siguientes competencias:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas de este convenio colectivo y desarrollo de sus contenidos.
- Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
- Adecuación del convenio a la normativa vigente en cada momento y a los acuerdos producidos en el ámbito de la negociación colectiva de la AGE cuando estos sean de aplicación al ICEX.
- Mediar, conciliar o arbitrar informando y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes.
- Establecer los criterios de preferencia para la elección de vacaciones.
- Conceder, excepcionalmente, jornadas reducidas en casos diferentes a los regulados en este convenio, en el Estatuto de los Trabajadores.

res y en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación.

7. Negociar las normas que fijen los criterios generales en los procesos de promoción profesional y provisión de vacantes.

8. Recibir información anual sobre los criterios para determinar los ascensos y sobre los ascensos propuestos y confirmados, y hacer un seguimiento específico de los casos personales en los que se produzcan un estancamiento superior al de la media de la categoría.

9. Negociar las normas que fijen los criterios generales en materia de evaluación del desempeño y de atribución de los complementos de productividad que de él se deriven y realizar el seguimiento de las valoraciones negativas

10. Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.

En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria se establecerá el programa de trabajo, la frecuencia de las reuniones y las demás condiciones para su funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, como mínimo, el voto favorable de tres miembros de cada representación, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

#### Artículo 8. *Comisiones de Trabajo de la Comisión Paritaria del ICEX.*

Son Comisiones de Trabajo de la Comisión Paritaria del ICEX las siguientes:

- Comisión de Formación.
- Comisión de Acción Social.
- Comisión de Calidad de la Vida Laboral, Igualdad de Oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores
- Cualquier otra que la Comisión Paritaria pueda crear en el ámbito de sus competencias o de las que le sean delegadas.

Además se constituirá el Comité de Seguridad y Salud con la composición y competencias que determina la legislación vigente.

#### Artículo 9. *Comisión de Formación y Comisión de Acción Social.*

La composición y funciones de ambas Comisiones son las recogidas en los capítulos V y XIV de este Convenio, respectivamente.

#### Artículo 10. *Comisión de Calidad de vida laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores.*

Estará compuesta por cuatro miembros, dos nombrados por la dirección del ICEX y dos por los representantes de los trabajadores.

Tendrá como funciones las siguientes:

Aplicar mejoras en el clima laboral, realizar seguimiento en los casos denunciados como acoso laboral o sexual, etc., así como cualquier tema que se apruebe por la Comisión y que conlleve una mejora en la calidad de la vida laboral dentro del ICEX.

Vigilar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades, evitar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pudiendo elevar propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.

Proponer la aplicación y desarrollo más favorable de las medidas contenidas en el Plan Concilia y en la legislación al respecto.

Esta comisión será también el ámbito para que los trabajadores, a través de sus representantes, puedan aportar propuestas para mejorar la protección medioambiental, el ahorro energético y la movilidad sostenible en las cuestiones relacionadas con su trabajo

Los trabajadores del ICEX acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes legales, cuando estimen que se han producido o se pueda producir una situación discriminatoria o injustificada a su juicio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo y clasificación profesional

#### Artículo 11 *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico

del Empleado Público en todos aquellos aspectos que le sean legalmente de aplicación.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

La planificación y ordenación de los recursos humanos.

La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

La profesionalización y promoción de los trabajadores.

La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

#### Artículo 12 *Áreas funcionales.*

Se entiende por área funcional el conjunto de cometidos y tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de una determinada profesión, oficio, especialidad o similitud de funciones. Se diferencian las siguientes áreas funcionales:

- Área Técnica-Administrativa.
- Área Informática.
- Área de Oficios.

#### Artículo 13. *Grupos y categorías profesionales.*

1. Grupo profesional.-Se entiende por grupo profesional aquel que aglutina unitariamente las capacidades técnicas, titulaciones y contenido específico de trabajo. Se distinguen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Técnico.
- Grupo Administrativo y de Personal de Sala.
- Grupo de Oficios.

2. Categoría profesional.-Se entiende por categoría profesional aquella que describe de forma genérica las funciones de los puestos de trabajo. Dentro de las áreas funcionales y grupos profesionales se distinguen las siguientes categorías y complementos de nivel o niveles retributivos:

- Área funcional: Técnica-administrativa.

Grupo profesional	Categoría	Complemento de nivel/nivel retributivo
A) Grupo Técnico.	Jefes de Departamento.	1
		2
		3
	Jefes de Sector.	4
		5
		6
B) Grupo Administrativo.	Administrativo.	7
		8
		9
		10
		11
		12

- Área funcional: Informática.

Grupo profesional	Categoría	Complemento de nivel/nivel retributivo
A) Grupo Técnico.	Responsable Área (Jefe de Departamento).	1
		2
		3
	Técnico Informática (Jefe de Sector).	4
		5
		6
		7
B) Grupo de personal de Sala.	Operador.	8
		9
		10
		11
		12

## 3.ª Área funcional: Oficios.

Grupo profesional	Categoría	Complemento de nivel/nivel retributivo
C) Grupo de Oficios.	Conductor.	10
		11
		12
	Jefe Mantenimiento.	8
		9
		10
Oficial de servicio. Motorista.	13	

Artículo 14 *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección del Instituto podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores de la categoría profesional inmediatamente inferior.

La cobertura definitiva de los puestos de trabajo se deberá realizar a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo III del Convenio.

En ningún caso podrá modificarse de manera definitiva el grupo profesional, la categoría profesional y el nivel retributivo a través de la movilidad funcional.

La Dirección del Instituto deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

2. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En todos los casos expresados anteriormente se dará cuenta por escrito al trabajador afectado.

Artículo 15 *Descripción de puestos de trabajo.*

La Comisión Paritaria realizará una descripción de puestos de trabajo para el personal del Instituto, en plazo de seis meses que pasará a formar parte integrante de este convenio.

## CAPÍTULO III

## Provisión de vacantes y contratación

Artículo 16 *Selección y contratación del personal.*

La selección y contratación del personal laboral del Instituto se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a las normas que regulan la Oferta de Empleo Público siempre que sea de aplicación al ICEX y a lo establecido en el presente convenio, en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación y en la legislación vigente.

El ingreso en cada categoría se realizará por el nivel retributivo inferior. Excepcionalmente, por causas justificadas y previo informe a la Comisión Paritaria, podrán convocarse plazas con un nivel retributivo superior.

Artículo 17 *Procedimientos.*

Los procedimientos para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación serán los que a continuación se enumeran por orden de prelación:

1. Concurso de traslado.
2. Reingreso de excedentes.
3. Promoción profesional.
4. Convocatoria pública.

Cuando por norma legal o por reciprocidad sea posible, y previo acuerdo en la Comisión Paritaria, se podrá convocar un concurso restringido para el personal de la Administración previo a la convocatoria pública.

Artículo 18 *Convocatoria y bases.*

La convocatoria del concurso es competencia de la Dirección del ICEX y en ella se establecerá el plazo de presentación de solicitudes, que no podrá exceder de siete días, salvo en período vacacional, ni ser inferior a tres, salvo en el caso de tratarse de convocatoria pública, en que dicho plazo se ampliará a quince días naturales.

Junto con la convocatoria se publicarán las bases del concurso, que contendrán como mínimo los siguientes puntos:

- Ámbito.
- Número de plazas a cubrir.
- Requisitos de los candidatos.
- Retribución del puesto.
- Funciones principales del puesto de trabajo.
- Pruebas selectivas y puntuación de las mismas.
- Composición del tribunal.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 19 *Órganos de selección.*

a) Procesos internos.—Los procesos correspondientes al traslado, reingreso de excedentes, concurso de promoción interna y concurso de promoción por méritos serán ordenados y resueltos por una Comisión de Selección y Promoción. Esta Comisión estará formada por:

Cuatro miembros nombrados a propuesta de la Dirección:

- Secretario General.
- Subdirector de RRHH.
- Responsable de selección de RRHH.
- Director de División del área a la que esté adscrito el puesto convocado, o persona en quien delegue.

Dos miembros a propuesta de la representación legal de los trabajadores.

Se nombrará igual número de suplentes por ambas partes. Independientemente, la Comisión de Selección podrá nombrar un Asesor Técnico para cada convocatoria que tendrá voz pero no voto. Las normas de funcionamiento de esta Comisión serán reguladas en el plazo de seis meses por la Comisión Paritaria.

b) Procesos públicos.—Procederá a nombrarse un tribunal para los concursos públicos conforme a los siguientes criterios:

Nombramiento del tribunal.—El nombramiento de los tribunales es competencia del Vicepresidente Ejecutivo del ICEX a propuesta del Secretario General.

Composición del tribunal.—El tribunal de selección estará integrado por un mínimo de cinco miembros, y en cualquier caso siempre estará formado por un número impar de componentes.

Presidente: Será el Secretario General del ICEX o persona en quien delegue.

Vocales: Serán designados por la Dirección del ICEX, uno de ellos a propuesta del Comité de empresa.

Secretario: Un miembro de la Subdirección de Recursos Humanos.

Abstención y recusación.—Serán causas de exclusión para formar parte del tribunal:

Tener interés personal en el asunto de que se trate, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún candidato.

Tener parentesco de consanguinidad hasta el 4.º grado, o de afinidad hasta el 2.º grado, con alguno de los candidatos.

Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquier candidato.

Tener relación de servicio con persona interesada directamente en el asunto, o haberle prestado, en los dos últimos años, servicios profesionales de cualquier tipo.

Abstención.—Existe el deber de abstención por parte del designado en el caso de que concurra alguno de los anteriores motivos. Los órganos superiores y competentes podrán ordenar a las personas en quienes se dé alguna de las circunstancias señaladas, que se abstengan de formar parte del tribunal. Si existiera ocultación, o no se produjera la abstención en los casos que proceda, el trabajador podría incurrir en responsabilidad.

Recusación.—Cualquier interesado podrá formular recusación ante el propio Tribunal cuando, a su entender, alguno de los miembros del mismo incurra en las causas de abstención establecidas en este apartado.

Funciones del tribunal:

Establecer la fecha del primer examen en un plazo nunca inferior a 15 días desde la publicación de la convocatoria de la plaza.

Redactar las bases de la convocatoria teniendo en cuenta como mínimo las que se han establecido en el concurso interno.

Aplicar la normativa que rige la provisión de vacantes.

Admitir o denegar solicitudes.

Determinar los plazos para convocar las sesiones.

Establecer y evaluar las pruebas correspondientes.

Resolver los concursos y adjudicar las plazas convocadas. En su caso, declarar desiertos los concursos si no hubiera ningún candidato adecuado al puesto que se convoca.

Todas las resoluciones que adopte el tribunal deberán ser acordadas por la mayoría del mismo, teniendo todos los votos el mismo valor.

Funciones del Secretario:

Convocar las sesiones del Tribunal (a propuesta del Presidente) y remitir, en cada caso, la documentación pertinente a todos los miembros del mismo.

Levantar acta de todas las reuniones y acuerdos que adopte el Tribunal (incluidas las calificaciones de las pruebas de selección). Las actas serán firmadas por el Presidente y el Secretario del Tribunal y se remitirá una copia al Comité de Empresa.

#### Artículo 20 *Requisitos de titulación.*

La titulación mínima de ingreso requerida en cada categoría o grupo profesional será la siguiente:

Jefe de Departamento y Responsable de Área de Informática: Titulación universitaria superior.

Jefe de Sector y Técnico de Informática: Titulación universitaria superior. En los procesos internos se convalidará la titulación universitaria superior con la pertenencia al nivel retributivo 8 de este convenio por un período de tiempo igual o superior a 4 años en el nivel y 10 de antigüedad en el ICEX, o bien con la titulación universitaria media más diez años de antigüedad en el ICEX. En este supuesto, se requerirá estar en posesión del Bachillerato Superior, BUP, FP II o equivalente, si bien la Comisión de selección podrá excepcionalmente admitir otras titulaciones relacionadas con el perfil del puesto de trabajo.

Administrativos y Operadores: BUP, Formación Profesional de segundo grado o equivalente. En los procesos internos podrá considerarse suficiente el Graduado Escolar, FP I o equivalente más diez años de antigüedad en el ICEX. La Comisión de Selección podrá excepcionalmente admitir otras titulaciones relacionadas con el perfil del puesto de trabajo.

Grupo de Oficios: BUP, FP II o equivalente.

#### Artículo 21 *Titulaciones válidas.*

La titulación deberá ser la reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia de España o por la autoridad educativa competente en el caso de los países de la Unión Europea. En caso de tratarse de titulaciones obtenidas en países extracomunitarios, deberá presentarse certificación de su homologación por el Ministerio de Educación y Ciencia español.

#### Artículo 22 *Convocatoria de procedimientos internos para la cobertura de vacantes.*

Producida una vacante o una plaza de nueva creación, la Comisión de selección procederá a la convocatoria conjunta de los procedimientos internos para la cobertura de esa vacante.

Estos procedimientos internos son:

- Concurso de traslado.
- Reingreso de excedentes.
- Concurso de promoción interna.

La plaza se adjudicará respetando el orden que antecede y, en caso de que quedara vacante tras el concurso de promoción interna, pasará a convocatoria pública.

La Comisión Paritaria del ICEX desarrollará lo establecido en este capítulo para los distintos procedimientos internos, respetando en todo caso lo establecido en la oferta de empleo público y en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación.

#### Artículo 23 *Concurso de traslado.*

Podrán participar todos los trabajadores fijos del Instituto con una antigüedad mínima de un año en el puesto anterior y que pertenezcan al mismo grupo y categoría profesional que la plaza convocada, de acuerdo con lo previsto en la relación de puestos de trabajo y en las bases de la convocatoria. La selección se realizará teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a) Idoneidad de cada candidato al puesto.
- b) Antigüedad en el ICEX.
- c) Circunstancias personales o familiares.

El plazo para la presentación de solicitudes no será inferior a tres días laborables ni superior a siete, salvo en período vacacional. A la solicitud se acompañará un historial profesional y académico del candidato. En la

convocatoria deberá figurar el perfil profesional requerido y una enumeración de las principales tareas a desarrollar. La Comisión de selección tendrá la composición y competencias establecidas en el artículo 19 de este Convenio.

#### Artículo 24 *Reingreso de excedentes.*

Cuando el concurso de traslado quede vacante se procederá a cubrir la plaza mediante el reingreso de excedentes que lo hayan solicitado, de acuerdo con lo establecido en el capítulo IX de este convenio.

#### Artículo 25 *Concurso interno de promoción.*

Una vez resueltas las dos fases anteriores sin que la plaza haya sido cubierta, se convocará un concurso interno de promoción. Los trabajadores que opten por participar en él deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener dos años de antigüedad como fijos en el ICEX.
- b) Poseer la titulación requerida.
- c) Cumplir los requisitos establecidos para el ingreso en el grupo y categoría profesional correspondiente, en las bases de la convocatoria y en la descripción de puestos de trabajo. Estos requisitos solo podrán expresarse de forma abstracta y general.

Las pruebas selectivas de los concursos internos respetarán en cualquier caso los siguientes criterios:

##### 1. Existirán tres tipos de pruebas selectivas:

- a) Pruebas genéricas.—Son aquellas cuyo contenido versará sobre materias generales. Se incluyen los idiomas dentro de este grupo.
- b) Pruebas específicas.—Son aquellas que versarán sobre materias específicas relacionadas con el contenido funcional del puesto.
- c) Entrevista personal.

2. La ponderación de las pruebas citadas en el punto anterior no podrá superar más del 40% de la puntuación en las pruebas específicas ni más del 20% en la entrevista personal.

#### Artículo 26 *Convocatoria pública.*

Las vacantes y/o puestos de nueva creación que no hayan sido cubiertos por ninguno de los procedimientos anteriores lo harán mediante concurso-oposición u oposición.

La normativa aplicable a estas convocatorias será la establecida en la Oferta de Empleo Público siempre que el Instituto esté expresamente incluido en el ámbito de la misma y en el Estatuto Básico del Empleado Público y normas que lo desarrollen, en aquello que le sea de aplicación.

Las bases del concurso público contendrán además la modalidad de contratación y los requisitos de los candidatos, que serán como mínimo los establecidos para el concurso interno.

Concluidas las pruebas selectivas, el tribunal elevará a la Comisión Paritaria la relación de candidatos que hayan superado las pruebas y que no hayan obtenido plaza, para la constitución de una lista de reserva ordenada por puntuaciones totales de mayor a menor, con el objeto de considerarlos candidatos para contratos de obra y servicio o interinidad. Mensualmente se notificará a la Comisión Paritaria las actualizaciones de estas listas.

#### Artículo 27 *Efectos del concurso.*

El trabajador que obtenga la plaza a través de cualquiera de las modalidades de selección existentes, conservará la antigüedad que le corresponda a todos los efectos, y adquirirá los derechos y obligaciones propios de la categoría profesional obtenida desde la resolución del concurso para los concursos de traslado e internos, y de la toma de posesión en los públicos.

#### Artículo 28 *Contratación e ingresos.*

1. Contratación.—El ICEX comunicará a los representantes de los trabajadores los contratos de trabajo que se realicen.

Los representantes de los trabajadores serán informados de los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en el ICEX, así como de los documentos relativos a la extinción de la relación laboral.

En todos los demás aspectos relativos a los contratos de trabajo se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

2. Ingresos.—Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 29 *Plantillas.*

Antes del 15 de febrero de cada año se elaborará y remitirá al Comité de Empresa el censo a 31 de diciembre del año anterior del personal labo-

ral, relacionado por grupos, categorías y niveles, haciendo constar las circunstancias siguientes:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de ingreso en el ICEX.
- Número de matrícula.
- Situación laboral.
- Fecha de antigüedad.
- Localidad de destino.

#### Artículo 30 *Contratación de servicios.*

Con objeto de optimizar el uso de los recursos humanos existentes en el ICEX, la Dirección informará al Comité de Empresa, de todos aquellos contratos de servicio que afecten o puedan afectar a la estructura funcional del ICEX, de acuerdo con la legislación vigente.

### CAPÍTULO IV

#### Promoción profesional

##### Artículo 31 *Promoción profesional.*

1. Los trabajadores del ICEX tienen derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.
3. Para ello, el ICEX promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados mediante un plan de formación integral. El acceso a esta formación es un derecho de los trabajadores del ICEX, que deberá conciliarse con las necesidades del servicio. La Comisión Paritaria resolverá los conflictos que pudieran producirse en el ejercicio de este derecho.
4. Mediante acuerdo en la negociación colectiva se aprobarán incentivos para favorecer la formación profesional.
5. Los sistemas de valoración del desempeño se adecuarán en todo caso a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

##### Artículo 32 *Procedimientos de promoción profesional.*

Los procedimientos para la promoción profesional son los siguientes:

1. Concurso interno de promoción.—Es el proceso para el ascenso de una categoría a otra superior. Esta regulado en el artículo 25 de este convenio.
2. Concurso de méritos.—Es el procedimiento para progresar profesionalmente de un nivel retributivo a otro inmediatamente superior sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Se requerirá una antigüedad mínima de dos años en el nivel de procedencia como personal fijo. Este procedimiento queda reservado para el grupo profesional administrativo (grupo B de este Convenio) y grupo profesional de oficios que le sea de aplicación.
3. Promoción directa.—Ascensos de nivel retributivo para el grupo profesional A. El ascenso del nivel retributivo en el caso del personal perteneciente al grupo profesional A es competencia directa de la Dirección del ICEX y consiste en la propuesta y nombramiento del personal para ascender al nivel retributivo inmediatamente superior dentro de la misma categoría, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia. Se requerirá una antigüedad mínima de dos años en el nivel retributivo anterior como personal fijo. Los criterios generales serán comunicados previamente a la Comisión Paritaria.
- En el caso de los jefes de sector de nivel retributivo 7, se procederá al ascenso automático al siguiente nivel retributivo cuando lleven tres años de antigüedad como trabajadores fijos en el nivel 7 siempre y cuando no haya tenido una evaluación del desempeño negativa en los dos últimos años.

##### Artículo 33 *Secretarios/as de alto cargo y de personal directivo.*

La Dirección podrá nombrar como secretario/a de alto cargo o de directivo a personal del área funcional 1.<sup>a</sup> (Técnica-Administrativa) encuadrados en el grupo profesional de Administrativos (categoría Administrativa) sin que ello signifique en ningún caso modificación de su categoría y nivel retributivo. El nombramiento dará derecho a la percepción del correspondiente complemento de puesto de trabajo, que se dejará de percibir cuando cese en el desempeño de sus funciones como secretario/a. La promoción profesional de estos trabajadores se producirá por los procedimientos comunes a todo el personal de su Grupo Profesional.

##### Artículo 34 *Promoción por méritos.*

El sistema de promoción por méritos se aplicará al personal del grupo Administrativo y al personal del grupo de oficios que le sea aplicable. Consistirá en el ascenso al nivel retributivo inmediatamente superior, y se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. Convocatoria.—Cada año se dotará una bolsa económica por una cuantía máxima de 20.000 euros (revisables en los porcentajes de incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año) de forma que se garantice la promoción de al menos el 5% de la plantilla cubierta del colectivo administrativo y del grupo de oficios al que le sea de aplicación. En todo caso el número de plazas de cada convocatoria anual será el que permita la citada bolsa.

El plazo para la presentación de solicitudes deberá dejar un margen de quince días laborables para que los candidatos puedan incorporar y documentar la realización de sus méritos.

2. Requisitos.—Los candidatos deberán ser trabajadores fijos y tener al menos dos años de antigüedad en el nivel anterior como personal fijo.

3. Procedimiento de selección.—Las plazas de promoción convocadas se resolverán mediante un concurso de méritos. La valoración de los méritos de cada candidato será el resultado de la estimación ponderada de los siguientes factores:

Antigüedad: representará un 36% de la puntuación total.

Formación: representará un 32% de la puntuación total.

Evaluación del desempeño: representará un 32% de la puntuación total.

4. Interpretación y aplicación de la valoración de méritos.—En el plazo de seis meses, la Comisión Paritaria acordará el desarrollo y condiciones concretas de este sistema de valoración de méritos. Las normas acordadas formarán parte de la convocatoria y se harán públicas junto a ella.

### CAPÍTULO V

#### Formación

##### Artículo 35 *Formación del personal.*

La Dirección facilitará la formación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores. La Comisión de Formación (CF) elaborará un plan anual de formación.

El tiempo de asistencia, por parte de los trabajadores, a los cursos organizados por la Comisión de Formación siempre y cuando se considere como adaptación al puesto de trabajo (incluidos los cursos de idiomas) computará como tiempo de trabajo efectivo. Para la asistencia a estos cursos se requerirá la autorización previa de la Subdirección de Recursos Humanos.

##### Artículo 36 *Comisión de Formación.*

Dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado se constituirá la Comisión de Formación (CF), responsable de organizar los cursos de formación y perfeccionamiento profesional destinados al personal del ICEX.

La CF estará integrada por cinco miembros de los cuales tres serán nombrados por la Dirección del ICEX y dos por los representantes de los trabajadores.

En la reunión constitutiva se establecerá el programa de trabajo, la frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que regulen su funcionamiento. Los acuerdos se adoptarán por consenso y en su defecto por mayoría de sus miembros, serán reflejados en un acta que suscribirán todos los asistentes y tendrá carácter vinculante para ambas partes.

La CF dedicará particular atención a la especialización de los trabajadores en sus respectivos sectores o cometidos, para lo cual propondrá los cursos oportunos.

El presupuesto de formación no podrá ser inferior al autorizado en el ejercicio anterior.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

##### Artículo 37 *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal del ICEX se ajustarán a los siguientes conceptos retributivos:

1. Retribuciones fijas:

- a) Salario base.
- b) Complemento de nivel.
- c) Antigüedad.

## 2. Retribuciones variables:

- a) Complemento de disponibilidad y especial dedicación.
- b) Complemento de productividad.

## 3. Otras retribuciones:

- a) Complementos de puesto de trabajo.
- b) Horas extraordinarias.
- c) Complemento de jornada partida (personal administrativo y oficios).

Artículo 38 *Retribuciones fijas.*

Las retribuciones fijas anuales se percibirán distribuidas en catorce mensualidades de igual valor, siendo dos de ellas extraordinarias y pagaderas en los meses de junio y diciembre.

La cantidad a percibir por los conceptos en ellas incluidos se revisará anualmente con efectos de 1 de enero, de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida en este Convenio.

Serán retribuciones fijas las siguientes:

1. Salario base.—Es la parte de retribución del trabajador por unidad de tiempo, y será la misma cantidad dentro de cada categoría profesional.

2. Complemento de nivel.—Forma parte del salario fijo y tiene naturaleza de retribución por unidad de tiempo. Su cuantía será igual para cada nivel retributivo. Existen trece complementos de nivel o niveles retributivos, distribuidos entre las diferentes categorías profesionales, de acuerdo con la tabla recogida en el artículo 13 de este Convenio colectivo.

3. Antigüedad.—Los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento salarial lineal por cada tres años de servicio en el Instituto, que asciende a la cantidad de 368,31 euros brutos anuales para el año 2007.

Las retribuciones fijas para el año 2006 y 2007 de cada categoría y nivel retributivo son las establecidas en la tabla que se adjunta como anexo I.

Artículo 39 *Retribuciones variables.*

Son retribuciones no consolidables y variables en su cuantía:

1. Complemento de disponibilidad y especial dedicación.—Es aquel que retribuye una disponibilidad y dedicación superiores a las establecidas en este convenio.

a) Beneficiarios.—A propuesta de la Dirección del ICEX y con la aceptación de los interesados, podrán percibir este complemento:

Personal con niveles retributivos del 4 al 7, ambos inclusive (categorías de Jefes de Sector y Técnicos de Informática).

Personal con niveles retributivos del 8 al 13. Tiene carácter temporal, y podrá percibirse cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

b) Condiciones para su percepción.—Los trabajadores que perciban este complemento realizarán jornada partida de acuerdo con el horario establecido en el artículo 46 de este Convenio. Además, podrán realizar hasta un máximo de cuarenta horas semanales, desempeñar su trabajo fuera del horario establecido en este convenio colectivo, y estarán disponibles para viajar, respetándose en todo caso los mínimos de derecho necesarios.

El complemento será propuesto de forma individualizada por la Dirección del ICEX, y deberá contar con la aceptación del trabajador.

La retribución correspondiente a este complemento tendrá carácter variable y no consolidable.

El total de las retribuciones percibidas por cada trabajador sin incluir el complemento de antigüedad, no podrá superar el máximo establecido por la CECIR a tal efecto.

De igual forma, la media retributiva anual del colectivo con disponibilidad y especial dedicación, sin incluir el complemento de antigüedad, no podrá superar la media o la cantidad máxima establecida por la CECIR.

2. Complemento de productividad.—El personal con niveles retributivos comprendidos entre el 8 y el 13 y el personal técnico sin complemento de disponibilidad y especial dedicación podrá percibir un complemento de productividad en función de la evaluación anual del desempeño y teniendo en cuenta la polivalencia funcional y el esfuerzo adicional debido a la ejecución de proyectos especiales o a circunstancias excepcionales, como suplencias de jornadas reducidas o bajas.

La bolsa de productividad que será autorizada anualmente por la CECIR, no podrá ser inferior a la del ejercicio anterior, incrementándose al menos en el porcentaje establecido por la Ley General de Presupuestos del Estado.

La Comisión Paritaria informará anualmente del procedimiento de evaluación del desempeño.

Artículo 40 *Otras retribuciones.*

1. Complementos de puesto de trabajo.—Son aquellos que deben percibir los trabajadores por razón de las características de determinados puestos de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Es de índole funcional, no consolidable y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado. La remoción del puesto de trabajo supone la inmediata desaparición del complemento.

Los complementos de puesto de trabajo se abonarán en catorce pagas, dos de ellas extraordinarias pagaderas en junio y diciembre.

La relación de complementos de puesto de trabajo es la que sigue:

Complemento de conductores de altos cargos.—Es aquel que perciben los trabajadores con categoría profesional de conductor, cuya misión principal sea la de conductor de un alto cargo. Este complemento es incompatible con el complemento de transportista.

Complemento de transportista.—Es aquel que perciben los trabajadores con categoría profesional de conductor, cuya misión principal sea el transporte de bienes y la carga y descarga. Este complemento es incompatible con el complemento de conductores de altos cargos.

Complemento de motorista.—Es aquel que perciben los trabajadores del grupo de oficios con la categoría profesional de motorista, cuya función principal sea la conducción de vehículos motor de dos ruedas.

Complemento de Secretaría.—Es aquel que reciben las Secretaria/os del personal directivo. Este complemento retribuye la disponibilidad y la flexibilidad horaria necesaria para adaptar su jornada de trabajo a la realizada por el personal directivo a los cuales prestan sus servicios y la realización del trabajo en jornada partida.

Este complemento es incompatible con el complemento de jornada partida.

Complemento de trabajos auxiliares.—Es aquel que perciben los oficiales de servicio (con complemento de nivel 13) del grupo profesional de Oficios, por razón de las tareas que desempeñan.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria podrán establecerse nuevos complementos de puesto de trabajo o modificarse los existentes, previa autorización de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

2. Horas extraordinarias.—Las horas de trabajo efectivo que sobrepasen la jornada máxima establecida tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán a razón de dos horas por cada hora realizada, tanto si se trata de horas realizadas en días laborables, como las realizadas en días no laborables. La compensación se realizará preferentemente en tiempo de trabajo, y excepcionalmente mediante retribución económica, por decisión de la Dirección, previo informe de la Comisión Paritaria.

En el caso del personal que perciba el complemento de especial disponibilidad, la compensación por horas extraordinarias sólo será efectiva a partir de la segunda hora de exceso con relación a la jornada semanal fijada en el artículo 43 de este convenio con carácter general.

Para que tengan la consideración de horas extraordinarias, será necesario que su realización sea a propuesta de la Dirección del ICEX, y con la aprobación previa de la Subdirección de Recursos Humanos.

Cuando por necesidades del servicio, viajes, etc., sea necesario trabajar en sábado, domingo o festivo, se compensará de la siguiente forma:

Personal sin complemento de disponibilidad y especial dedicación: dos días libres por festivo trabajado.

Personal con complemento de disponibilidad y especial dedicación: un día libre por festivo trabajado.

3. Complemento de jornada partida.—Este complemento retribuye la prestación de los servicios en régimen de jornada partida, mañana y tarde.

3.1 Perceptores.—Este complemento sólo podrá percibirlo el personal incluido en los grupos profesionales de Administrativos y de Oficios.

Queda por tanto, expresamente excluido de su percepción el personal técnico (Jefes de Departamento y Jefes de Sector con niveles retributivos 1 a 7).

Para la percepción de este complemento será necesario que la Dirección del Instituto proponga al interesado la realización de jornada partida y que éste la acepte.

3.2 Condiciones para la percepción de este complemento:

Jornada y horario: El personal administrativo y de oficios que percibe este complemento realizará jornada partida, con el horario establecido en el artículo 46 de este Convenio colectivo.

Cuando existan necesidades del servicio, se podrá prolongar la jornada (en horario de invierno) hasta un máximo de 30 minutos diarios, respetando en todo caso los mínimos de derecho necesario.

El complemento de jornada partida será propuesto de forma individualizada por la Dirección del ICEX y deberá contar con la aceptación del trabajador.

Cualquiera de las partes (Dirección y/o trabajador) podrá de forma unilateral desistir de la aplicación de este complemento, lo que supondrá que el trabajador dejará de percibir el mismo y que le será establecido el horario de carácter general.

Las cuantías, fecha de aplicación y efectos durante el período de vigencia de este convenio de los complementos establecidos en este artículo, son las recogidas en el anexo II.

#### Artículo 41 *Percepciones no salariales.*

Vestuario.—El personal de oficios tendrá derecho a que el Instituto le suministre las prendas de vestir adecuadas al trabajo que realiza, acordes con la política de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 42 *Distribución y revisión de retribuciones.*

Las retribuciones anuales se distribuyen en catorce mensualidades, siendo dos de ellas extraordinarias y pagaderas en los meses de junio y diciembre. Las retribuciones extraordinarias se devengarán en la cuantía de una mensualidad de los siguientes conceptos salariales:

1. Salario base.
2. Complemento de nivel.
3. Antigüedad.
4. Complementos de puesto de trabajo.

### CAPÍTULO VII

#### Jornada y horario

#### Artículo 43 *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1.695 horas anuales, siendo la jornada promedio semanal de 37 horas y 30 minutos (salvo lo establecido en el artículo 39.1) de este Convenio. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el realizado dentro del horario de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.

- a) El número de horas semanales a realizar será:

Jornada de invierno: Del 1 de octubre a 31 de mayo: 38 horas/semanales.

Jornada de verano: Del 1 de junio al 30 de septiembre: 35 horas/semanales.

b) La jornada máxima diaria no podrá tener una duración superior a nueve horas.

c) En jornadas de más de seis horas de trabajo continuadas, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 30 minutos. Ésta no podrá disfrutarse ni al comienzo ni al final de la jornada.

#### Artículo 44 *Calendario laboral.*

La distribución anual de la jornada y la fijación de los horarios, incluido el de las fiestas locales, se determinará a través del calendario laboral, que con carácter anual se apruebe mediante negociación con la representación sindical, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás normativa legal de aplicación al ICEX. El calendario laboral deberá estar aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

#### Artículo 45 *Jornada reducida.*

Cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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.

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.

Cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción hasta el 50% 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual. No obstante, si dos o más trabajadores del

Instituto generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria podrá acordar con carácter excepcional la concesión de jornadas reducidas en otros casos debidamente justificados.

Excepcionalmente, previa aprobación de la Comisión Paritaria, se podrá conceder con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

La determinación del horario durante las fiestas locales será objeto de negociación colectiva (Comisión Paritaria).

#### Artículo 46 *Horario de trabajo.*

1. El horario de trabajo será el siguiente:

Horario de invierno: Del 1 de octubre al 31 de mayo.

Lunes a jueves: de 8,30 a 14,00 y de 15,00 a 17,30 horas.

Viernes: de 8,30 a 14,30 horas.

Horario de verano: Del 1 de junio al 30 de septiembre.

Lunes a viernes: de 8,00 a 15,00 horas.

Se establece una flexibilidad en la entrada y salida de media hora antes y después del horario fijado, condicionado al cumplimiento de la jornada diaria completa.

En todo caso se establece una presencia obligada entre las 9,00 y las 14,00 horas.

2. Podrá pactarse, mediante acuerdo en la Comisión Paritaria, por razones de organización del trabajo, un horario distinto al establecido en el apartado anterior, respetando, en todo caso, la jornada laboral máxima y los mínimos de derecho necesario.

### CAPÍTULO VIII

#### Vacaciones y permisos

#### Artículo 47 *Vacaciones.*

Los trabajadores del Instituto Español de Comercio Exterior tendrán derecho a disfrutar de un mes natural o 22 días hábiles de vacaciones retribuidas. Se disfrutarán en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y un máximo de tres períodos anuales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indica se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 años o más de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho será efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. La elección corresponderá al trabajador y quedará condicionada a las necesidades del servicio.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera enfermedad que conlleve baja médica, cuando ésta sea superior a siete días no se computará a efectos de vacaciones, pudiendo ser disfrutado dicho período cuando las necesidades del servicio lo permitan y siempre antes del 31 de enero del año siguiente. Tampoco se computarán los períodos de hospitalización desde la fecha de ingreso hasta la de alta.

El trabajador que no tuviera un año de servicio en el Instituto disfrutará de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

En el supuesto de baja por maternidad o permiso por paternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad o paternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

#### Artículo 48 *Permisos retribuidos.*

El trabajador, sin perjuicio de lo establecido al efecto en la legislación vigente en cada momento, tiene derecho a disfrutar permisos retribuidos en base a las causas y por el tiempo que se indica a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio en cualquiera de las formas reconocidas legalmente.

2. Por matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el día en que se celebre la ceremonia.

3. Tres días hábiles por nacimiento o adopción de hijos, y por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables en caso de extrema necesidad a cinco días previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta provincia de la del domicilio del trabajador, el plazo será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja o hijos, el trabajador podrá solicitar un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de permisos sin sueldo.

4. Por el tiempo imprescindible por fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Máximo un día.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de vida laboral y familiar, que no de lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente sin que pueda superarse cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en computo trimestral. En el supuesto en el que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario.

6. El tiempo legalmente establecido para la realización de funciones sindicales y representación del personal.

7. Seis días de libre disposición. No podrá acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Los días de libre disposición podrán disfrutarse a conveniencia de los trabajadores, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los trabajadores que no tuvieran un año de servicio en el Instituto disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores del ICEX tendrán 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.

8. Los días 24 y 31 de diciembre. Si por necesidades del servicio alguien tuviera que trabajar algunos de estos días, será recuperado como festivo trabajado.

9. Un día por cambio del domicilio habitual. Este permiso se ampliará a dos días cuando el cambio de domicilio se produzca en distinta provincia.

10. Los trabajadores, por la realización de exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación, y para estudios oficiales, tendrán derecho a un día por cada examen hasta un máximo de cinco días por año natural además del tiempo necesario para realizar el examen. No podrá acumularse más de un día para un solo examen. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

12. Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y 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 jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

13. En los casos debidamente justificados y con autorización previa, el personal que tenga que acompañar a consulta médica o a sesiones de tratamiento médico a hijos, padres o cónyuge durante la jornada laboral podrá hacerlo por el tiempo imprescindible. De no darse todas y cada una de estas circunstancias, el trabajador quedará obligado a recuperar ese tiempo.

14. Los empleados que tengan hijos con discapacidad física o sensorial tendrá dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial.

Igualmente tendrán derecho a ausentarse del trabajo con el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial o para acompañarlo para recibir apoyo sanitario.

Artículo 49 *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

1. Permiso por parto.—Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajasen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, o bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de 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 los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo, o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el ICEX.

2. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.—Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el ICEX.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

3. 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, tendrá derecho a la reducción de 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 cada caso.

#### Artículo 50 *Permisos no retribuidos.*

El personal que haya cumplido al menos un año de trabajo efectivo en el Instituto podrá solicitar permiso no retribuido durante un período no superior a noventa días anuales. Este permiso podrá disfrutarse por grupos de días o por días aislados, previa solicitud del trabajador y autorización de la Dirección, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En caso de gravedad, podrán superarse los noventa días, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

No se computarán como días de permiso no retribuido los sábados, domingos o festivos, salvo en períodos superiores a diez días.

Una vez disfrutado un permiso no retribuido, no podrá solicitarse otro hasta transcurridos quince días desde la finalización de aquél.

### CAPÍTULO IX

#### Excedencias y suspensión del contrato de trabajo

##### Artículo 51 *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad y contratación indefinida en el Instituto, pueden solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a diez años. No se podrá obtener otra excedencia voluntaria hasta transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior.

El trabajador deberá hacer constar en su petición el período de tiempo concreto por el que solicita dicha excedencia. La excedencia voluntaria será renovable anualmente hasta el período máximo señalado en el párrafo anterior.

El trabajador excedente voluntario que quiera optar por el reingreso deberá hacerlo mediante escrito dirigido al ICEX con una antelación de treinta días a la finalización del período de excedencia, perdiendo en caso contrario el derecho al reingreso. El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su grupo profesional, en su categoría y nivel. Si la vacante producida fuera de nivel o categoría inferior tendrá derecho a ocuparla. En este supuesto, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y nivel.

En caso de haber varios trabajadores con el mismo grupo, categoría profesional y nivel que hayan solicitado el reingreso, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca aquél cuya excedencia haya vencido primero.

##### Artículo 52 *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, 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 Instituto generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Instituto.

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 esta 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

##### Artículo 53 *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese del cargo público.

##### Artículo 54 *Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, y posterior normativa en vigor, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) **Maternidad.**—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 de este Convenio colectivo. En el caso de que la prestación que el trabajador perciba cuando se encuentre en situación de maternidad, sea inferior a la que recibe cuando se encuentra en situación de alta, el ICEX abonará la diferencia hasta alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones

b) **Incapacidad temporal.**—En los casos de IT legalmente declarada el ICEX abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que el trabajador venía percibiendo.

c) **Permiso por paternidad.**—Trece días ininterrumpidos de permiso por paternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, se ampliará a dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este permiso es acumulable al establecido en el punto número 3 del artículo 48 de este Convenio colectivo.

### CAPÍTULO X

#### Viajes por necesidades del servicio

##### Artículo 55 *Viajes por necesidades del servicio.*

Los viajes o desplazamientos, tanto nacionales como extranjeros, que por necesidades del servicio tengan que realizar los trabajadores del Instituto darán derecho a ser provisto por el ICEX del billete de transporte, de bono y reserva de hotel, así como de una provisión de fondos a justificar.

Estos trabajadores tendrán derecho, respetando en todo caso los mínimos de derecho necesario, al descanso establecido en este convenio

En el caso de lactancia natural, y hasta que el hijo cumpla la edad de 12 meses, quedará a opción de la trabajadora la realización de viajes por necesidades del servicio.

### CAPÍTULO XI

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 56 *Faltas.*

Las faltas que los trabajadores cometan en el trabajo se calificarán como leves, graves o muy graves, atendiendo a su importancia.

a) Se considerarán faltas leves:

1. Las faltas reiteradas de puntualidad.
2. La incorrección con el público o con los compañeros.
3. No cumplir la jornada de trabajo establecida.
4. No comunicar con antelación la falta al trabajo por causa justificada, salvo que acredite la imposibilidad de hacerlo.
5. El descuido en el cumplimiento de las tareas y en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

b) Se considerarán faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días al mes.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. 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.

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

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

8. 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.

9. El frecuente abuso de autoridad por parte de un superior.

10. Las frecuentes riñas o pendencias con los superiores, compañeros o subordinados.

11. El incumplimiento de las instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias cuando se deriven perjuicios graves para el servicio.

12. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en más de cinco ocasiones al mes.

c) Se considerarán faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la Función Pública

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento 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.

3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

6. 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.

7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

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

14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.

15. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales o de la Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

16. El acoso laboral.

17. El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

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

19. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio que pueda afectar gravemente a su rendimiento en el trabajo.

20. La introducción en el centro de trabajo de materias que puedan ocasionar daños a las personas, cosas o instalaciones, o afecten al ritmo normal del trabajo.

21. La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### Artículo 57 Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Apercebimiento por escrito.

2. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días.

2. Demérito, que consiste en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo, de acuerdo con lo establecido en el estatuto básico del empleado público.

2. Demérito, que consiste en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria por un período de dos a seis años.

3. Despido disciplinario.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarada la improcedencia del despido por los tribunales de justicia.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación del correspondiente expediente, debiendo ser comunicada su iniciación tanto al trabajador como a los representantes de los trabajadores, dándose audiencia a aquél y siendo oídos estos en el mismo.

En el plazo de seis meses, la Comisión Paritaria establecerá el procedimiento para la incoación de expedientes.

#### Artículo 58 Prescripción.

En materia de prescripción de faltas se estará a lo previsto en la legislación aplicable.

### CAPÍTULO XII

#### Jubilación

##### Artículo 59 Jubilación obligatoria.

Con el fin de propiciar la consolidación de los puestos de trabajo, así como la creación de nuevos empleos se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia cumplidos los 65 años el trabajador causará baja definitiva en la plantilla del Instituto, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

##### Artículo 60 Otras jubilaciones.

Se posibilitará tanto la jubilación anticipada como la jubilación parcial, así como otras fórmulas de jubilación a petición del trabajador, de conformidad con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación y la legislación aplicable vigente.

### CAPÍTULO XIII

#### Ceses

##### Artículo 61 Preaviso de cese.

Para los supuestos de cese voluntario, el trabajador deberá comunicar por escrito su baja voluntaria ante la Subdirección de Recursos Humanos mediando un plazo de quince días para todo el personal.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Instituto Español de Comercio Exterior a descontar de la liquidación del mismo la parte proporcional del tiempo no preavisado.

### CAPÍTULO XIV

#### Acción social

##### Artículo 62 Comisión de Acción Social.

Se crea una Comisión de Acción Social que establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas de carácter social. Estará integrada por seis miembros:

Tres miembros en representación de la Dirección del ICEX.

Tres miembros en representación de los trabajadores.

Será competencia de esta Comisión la elaboración de un plan anual de acción social, que contemplará las diferentes ayudas y actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas. En caso de no llegar a acuerdos

sobre el plan de acción social anual, o sobre las diferentes ayudas sociales, quedará automáticamente prorrogado el del ejercicio anterior, hasta el momento en que ambas partes alcancen un nuevo acuerdo.

**Artículo 63 Seguros de vida y accidentes.**

El ICEX suscribirá un seguro de vida y accidentes para todos los trabajadores del mismo.

**Artículo 64 Ayuda de estudios.**

Se establecerán ayudas de estudios para los trabajadores del ICEX, cuya cuantía, procedimiento y estudios que dan derecho a ella, serán establecidos por la Comisión de Acción Social.

**Artículo 65 Ayuda de comida.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una dotación adicional en la cuantía de 7,5 euros diarios, instrumentada mediante la entrega de vales comida u otro medio similar por día efectivamente trabajado en jornada discontinua, siempre y cuando el gasto de comida del trabajador no sea asumido por el ICEX por cualquier otra circunstancia.

**Artículo 66 Ayuda de transporte.**

Con cargo a los fondos de acción social, se establece una ayuda de transporte que se incrementará, al menos, en 50.000 euros a partir de 1 de enero de 2008.

**CAPÍTULO XV**

**Seguridad y salud**

**Artículo 67. Organización y participación.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo. Tienen asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

El ICEX está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para su compañeros o terceros. Los trabajadores están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

Los principios y obligaciones anteriormente expresados se desarrollarán y regularán de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa de desarrollo de la misma y en las restantes disposiciones legales o reglamentarias que sean de aplicación al ICEX.

**Artículo 68. Comité de Seguridad y Salud.**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencia y funciones establecidos en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 69. Servicios de Prevención.**

Se constituirá el Servicio de Prevención, de conformidad con los artículos 30, 31 y 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).

**CAPÍTULO XVI**

**Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad**

**Artículo 70. Plan de Igualdad.**

En cumplimiento en lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres el Comité de Empresa y la Dirección del Instituto realizarán en el plazo de seis meses un plan de igualdad que contendrán como mínimo los siguientes criterios de actuación:

Eliminar los obstáculos para ofrecer una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de su carrera profesional:

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional.

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de selección y valoración de méritos.

Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo.

Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.

Formación para la igualdad: se impartirán cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades para todo el personal.

Establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral.

Evaluar el Plan de Igualdad.

Se dictarán instrucciones y normativas específicas para todo el personal sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, el derecho a la intimidad y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Asimismo se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para la adaptación plena del convenio a la Ley de Igualdad y al Plan de Igualdad que ambas partes acuerden.

**CAPÍTULO XVII**

**Representación colectiva**

**Artículo 71. Derechos de representación colectiva.**

Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores del Instituto así como los derechos de negociación colectiva y participación institucional de los trabajadores del ICEX se regulan por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores por las demás disposiciones concordantes y complementarias vigentes en el momento, así como los establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación y en las normas y acuerdos que lo desarrollen cuando sean de aplicación al ICEX.

**CAPÍTULO XVIII**

**Incompatibilidades**

**Artículo 72. Incompatibilidades.**

Se aplicará al personal del ICEX las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

**CAPÍTULO XIX**

**Resolución de conflictos**

**Artículo 73. Resolución de conflictos.**

Las partes reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa para resolver los conflictos que se susciten con relación a la aplicación o interpretación de este convenio y de los pactos y acuerdos que lo desarrollen.

En el caso de que no haya sido posible en el plazo máximo de quince días la solución del conflicto en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir a la Comisión de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid como árbitro. Si alguna de las partes rechazase el dictamen de la Comisión deberá hacerlo mediante escrito razonado.

**CAPÍTULO XX**

**Derecho supletorio**

**Artículo 74. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las disposiciones que desarrollan las anteriores leyes, y en Estatuto Básico del Empleado Público en todo aquello que le sea de aplicación, y en las demás normas legales y reglamentarias que sean de aplicación al ICEX, sin perjuicio de la aplicación de la norma más favorable prevista en el artículo 5 de este convenio.

Disposición adicional primera.

Se mantiene vigente la disposición adicional 1.<sup>a</sup> del convenio colectivo de 18 de enero de 1991 (BOE de 6 de febrero de 1991), suscrito entre el

ICEX y sus representantes legales, referente a la categoría profesional de Jefe Administrativo Secretaria de Dirección, a extinguir.

#### Disposición adicional segunda.

Con efectos de la entrada en vigor de este convenio colectivo desaparecen las dos categorías profesionales del grupo de administrativo (Jefe Administrativo y Administrativo), unificándose en una sola categoría profesional que pasa a denominarse Administrativo. Asimismo los seis niveles profesionales que existían para las anteriores dos categorías (8, 9 y 10 para Jefes Administrativos y 12, 13 y 14 para Administrativos) se unifican en cinco niveles de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencias:

Anterior categoría y nivel profesional		Nueva categoría y nivel profesional equivalencia	
Categoría	Nivel	Categoría	Nivel
Jefe Administrativo.	8	Administrativo.	8
Jefe Administrativo.	9	Administrativo.	9
Jefe Administrativo.	10	Administrativo.	10
Administrativo.	12	Administrativo.	11
Administrativo.	13	Administrativo.	12
Administrativo.	14	Administrativo.	12

#### Disposición adicional tercera.

El antiguo Plus de convenio, regulado en el artículo 31.1b), del anterior convenio colectivo (publicado en el BOE núm. 288 con fecha 2 de

diciembre de 2003), desaparece y queda absorbido por el Complemento de nivel, regulado en el artículo 38.2 de este Convenio.

#### Disposición transitoria primera. Descripción y valoración de puestos.

Durante los primeros seis meses de la publicación de este Convenio, se procederá, a la realización de una descripción y valoración de puestos de trabajo.

#### Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del Convenio se procederá a la unificación de niveles retributivos en la categoría administrativa, tal y como se establece en la disposición adicional segunda —niveles retributivos 12, 13 y 14— (grupo administrativo, área funcional técnica-administrativa) de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría y nivel actual	Nueva categoría y nivel
Administrativos niveles 13 y 14.	Administrativos nivel 12.
Administrativos nivel 12.	Administrativo nivel 11.

Los efectos de esta unificación de niveles incluidos los económicos serán del 1 de enero de 2006.

#### Disposición transitoria tercera.

El complemento de jornada partida, regulado en el artículo 40.3 de este Convenio, comenzará a devengarse el día 1 de octubre de 2007, y tendrá efectos económicos de esta misma fecha.

### ANEXO I

#### Tabla salarial 2006

Área Funcional	Grupo	Categoría	Nivel retributivo	Salario base 2006	Complemento de nivel 2006	Total 2006
1. <sup>a</sup> Técnica-administrativa.	I. Técnico.	Jefe de Departamento.	1	19.865,24	23.744,15	43.609,39
			2	19.865,24	20.163,22	40.028,46
			3	19.865,24	16.595,30	36.460,54
		Jefe de Sector.	4	17.056,02	16.544,40	33.600,42
			5	17.056,02	12.255,83	29.311,85
			6	17.056,02	9.396,50	26.452,52
	II. Administrativo.	(antigua Secretaria)	7	17.056,02	7.251,81	24.307,83
			8	12.788,68	7.779,95	20.568,63
			9	12.788,68	6.350,15	19.138,83
			10	12.788,68	5.635,25	18.423,93
			11	12.788,68	4.920,35	17.709,03
			12	12.788,68	3.454,36	16.243,04
2. <sup>a</sup> Informática.	I. Técnico	Responsable de Área.	1	19.865,24	23.744,15	43.609,39
			2	19.865,24	20.163,22	40.028,46
			3	19.865,24	16.595,30	36.460,54
		Técnico de Informática.	4	17.056,02	16.544,40	33.600,42
			5	17.056,02	12.255,83	29.311,85
			6	17.056,02	9.396,50	26.452,52
			7	17.056,02	7.251,81	24.307,83
	II. Administrativo (Operador).		8	12.788,68	7.779,95	20.568,63
			9	12.788,68	6.350,15	19.138,83
			10	12.788,68	4.920,35	17.709,03
			11	12.788,68	3.454,36	16.243,04
			12	12.788,68	2.775,39	15.564,07
3. <sup>a</sup> Oficinos.	Conductor.	110	12.752,50	4.920,34	17.672,84	
		111	12.752,50	3.490,54	16.243,04	
		112	12.752,50	2.775,39	15.527,89	
	Oficial de Servicio/Motorista.	113	10.621,97	2.761,62	13.383,59	

#### Tabla salarial 2007

Área funcional	Grupo	Categoría	Nivel retributivo	Salario base 2007	Complemento de nivel 2007	Total 2007
1. <sup>a</sup> Técnica-administrativa.	I. Técnico.	Jefe de Departamento.	1	20.530,73	24.539,57	45.070,30
			2	20.530,73	20.838,68	41.369,41
			3	20.530,73	17.151,24	37.681,97
		Jefe de Sector.	4	17.627,40	17.098,63	34.726,03

Área funcional	Grupo	Categoría	Nivel retributivo	Salario base 2007	Complemento de nivel 2007	Total 2007
			5	17.627,40	12.666,40	30.293,80
			6	17.627,40	9.711,28	27.338,68
			7	17.627,40	7.494,74	25.122,14
	II. Administrativo.		8	13.217,10	8.040,58	21.257,68
			9	13.217,10	6.562,88	19.779,98
		(antigua secretaria)	10	13.217,10	5.824,03	19.041,13
			11	13.217,10	5.085,18	18.302,28
			12	13.217,10	3.570,08	16.787,18
					2.868,37	16.085,47
2. <sup>a</sup> Informática.	I. Técnico.	Responsable de Área.	1	20.530,73	24.539,57	45.070,30
			2	20.530,73	20.838,68	41.369,41
			3	20.530,73	17.151,24	37.681,97
		Técnico de Informática.	4	17.627,40	17.098,63	34.726,03
			5	17.627,40	12.666,40	30.293,80
			6	17.627,40	9.711,28	27.338,68
			7	17.627,40	7.494,74	25.122,14
	II. Administrativo (Operador).		8	13.217,10	8.040,58	21.257,68
			9	13.217,10	6.562,88	19.779,98
			10	13.217,10	5.085,18	18.302,28
			11	13.217,10	3.570,08	16.787,18
			12	13.217,10	2.868,37	16.085,47
3. <sup>a</sup> Oficinos.	Conductor.		110	13.179,71	5.085,17	18.264,88
			111	13.179,71	3.607,47	16.787,18
			112	13.179,71	2.868,36	16.048,07
	Oficial de Servicio/Motorista.		113	10.977,81	2.854,13	13.831,94

## ANEXO II

### Otras retribuciones

*Año 2006 (efectos 1 de enero de 2006)*

Complemento Secretaria: 2.854,44 euros.  
 Complemento Motorista: 2.180,48 euros.  
 Complemento Personal Oficinos: 2.180,48 euros.  
 Complemento Conductor: 2.267,30 euros.  
 Trienio (14 pagas): 356,37 euros.  
 Ayuda de comida: Cheque 7,5 €/día.  
 Media Salarial del colectivo Jefe de Sector: 31.914,69 euros.

*Año 2007 (efectos 1 de enero de 2007)*

Complemento Secretaria: 4.750,06 euros.  
 Complemento Motorista: 2.253,52 euros.  
 Complemento Personal Oficinos: 2.253,52 euros.  
 Complemento Conductor: 2.343,25 euros.  
 Complemento Transportista: 2.343,25 euros.  
 Complemento Jornada partida para Administrativos (efectos 1 de octubre de 2007): 1.800,00 euros.  
 Complemento Transporte-Bolsa para 2008: 50.000,00 euros.  
 Trienio (14 pagas): 368,31 euros.  
 Ayuda de comida: Cheque 7,5 €/día.  
 Media salarial del colectivo Jefe de Sector: 32.329,42 euros.  
 Media salarial del Personal Administrativo (\*): 17.422,19 euros.

(\*) La media salarial del colectivo administrativo se refiere exclusivamente a retribuciones fijas, por lo que quedan excluidos los complementos de puesto, la bolsa de productividad, plus de especial dedicación y la antigüedad.

**18907** RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de France Telecom España, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa France Telecom España, S. A. (Código de Convenio n.º 9016692), que fue suscrito, con fecha 7 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real

Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## I CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA, S. A.

### CAPÍTULO I

#### Aspectos generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. El presente Convenio resulta de aplicación a la empresa France Telecom España, S. A., y a sus empleados en todos sus centros de trabajo a nivel nacional, con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.

2. Están excluidos del presente Convenio.

2.1 Las personas que desempeñen cargo de Directores, Gerentes, Responsables, Jefes o aquellos puestos de especial responsabilidad mientras ocupen el cargo.

2.2 El personal que preste servicios en puestos de confianza tales como secretaria/secretario de dirección y conductor/a de dirección.

3. El personal que ocupe puestos Comerciales en funciones directamente relacionadas con la venta de productos, servicios y de atención directa a clientes, en razón a la propia naturaleza de los puestos tienen condiciones particulares.

3.1 No le serán de aplicación los conceptos regulados en el capítulo IV.

3.2 En materia de jornada, sin perjuicio del respeto de la jornada en cómputo anual pactada en el presente Convenio, existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etc., en función de las necesidades de ventas y atención a clientes.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entra en vigor desde el momento de su firma y tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipula una vigencia específica.