22035 *RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Instituto Español de Comercio Exterior.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX), (Código de Convenio n.º 9006652), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección del Instituto en representación del mismo 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 Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2003, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 13 de noviembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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), entendiendo 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:

a) Personal directivo.
b) 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 en todo caso desde el día 1 de enero del año 2003.

El periodo de vigencia terminará el 31 de diciembre del año 2004, sin perjuicio de que se negocie anualmente la revisión de las retribuciones.

Cumplida esta fecha, este convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos 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. *Comisiones derivadas de este Convenio:*

Se constituirán en el plazo de un mes a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado las siguientes Comisiones:

7.1 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 (C.P.).

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros. Tres serán designados por la Dirección y tres por los Representantes de los Trabajadores.

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 dos miembros de cada representación, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas de este convenio colectivo y desarrollo de sus contenidos.
2. Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
3. Adecuación del convenio a la normativa vigente en cada momento.
4. Mediar, conciliar o arbitrar informando y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.
5. Establecer los criterios de preferencia para la elección de vacaciones.
6. Conceder, excepcionalmente, jornadas reducidas en casos diferentes a los regulados en este convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.
7. Desarrollar la normativa aplicable al concurso de méritos.
8. Recibir información anual sobre los criterios de ascensos en el Grupo I, así como de los ascensos propuestos y hacer un seguimiento específico de los casos personales en los que se produzca un estancamiento notoriamente superior al de media de la categoría.
9. Ser informada y oída en el procedimiento 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 o según lo establecido en convenio colectivo le sea de su competencia.

7.2 Comisión de vigilancia de la calidad de vida laboral. En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, y dependiendo de éste, se constituirá una comisión permanente compuesto por 2 miembros designados por la Dirección y otros 2 por los representantes legales de los trabajadores, cuyas funciones serán entre otras: aplicar mejoras en el clima laboral, realizar seguimiento de casos denunciados como acoso sexual o laboral, etc., así como cualquier tema que se apruebe por la comisión, que conlleve una mejoría en la calidad de la vida laboral dentro del ICEX.

Esta comisión vigilará la igualdad de oportunidades y tratará de 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 pertinente para la corrección de las mismas.

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 ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria o injustificada a su juicio.

7.3 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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 8. *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 Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.

Artículo 9. *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:

I. Área Técnica-Administrativa.
II. Área Informática.
III. Área de Oficios.

Artículo 10. *Grupos y categorías profesionales*

1. Se entiende por grupo profesional aquel que aglutina unitariamente las capacidades técnicas, titulaciones y contenido específico de trabajo.

Se distinguen los siguientes grupos profesionales:

I. Grupo Técnico.
II. Grupo Administrativo, de Personal de Sala, de Personal de mantenimiento.
III. Personal de Oficios.

2. 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 niveles retributivos:

Grupo profesional	Categoría	Nivel retributivo
1.ª Área funcional: Técnica-administrativa		
I Grupo Técnico.	Jefes de Departamento.	1 2 3
	Jefes de Sector.	4 5 6 7
II Grupo Administrativo.	Jefes Administrativos.	8 9 10
	Administrativos.	12 13 14
2.ª Área funcional: Informática		
I Grupo Técnico.	Responsable Área (Jefe de Departamento).	1 2 3
	Técnico Informática (Jefe de Sector).	4 5 6 7
II Grupo de personal de Sala.	Jefe Sala (Jefe Administrativo).	8 9 10
	Operador (Administrativo).	12 13 14
3.ª Área funcional: Oficios		
II Grupo de personal de Mantenimiento.	Jefe Mantenimiento (Jefe Administrativo).	8 9 10
III Grupo de Oficios.	Conductor.	10 11 13
	Telefonista. Operador Reprografía. Mozo. Motorista.	12 13 14
	Oficial de Servicio.	12 13

Artículo 11. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. Por necesidades del servicio, cuando concurran 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 12. *Relación de Puestos de Trabajo.*

Se procederá a realizar una descripción y valoración de puestos de trabajo para el personal del Instituto.

CAPÍTULO III

Provisión de vacantes y contratación

Artículo 13.

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.

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 14.

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. Concurso interno de promoción.
4. Convocatoria pública.

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

Artículo 15. *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 periodo vacacional, ni ser inferior a tres, salvo en el caso de tratarse de convocatoria pública, en que dicho plazo se ampliará a veinte días laborables.

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 16. *Tribunales de selección.*

Procederá a nombrarse un Tribunal para los concursos de traslado, interno y convocatorias públicas conforme a los siguientes criterios:

Nombramiento del Tribunal. El nombramiento de los Tribunales es competencia del Vicepresidente Ejecutivo del ICEX a propuesta del Director de División responsable del área de Recursos Humanos del Instituto.

Composición del Tribunal. El Tribunal de Selección estará integrado por un mínimo de cinco miembros. No obstante lo anterior, el Tribunal de Selección siempre estará formado por un número impar de componentes.

Presidente: Será el Director de División responsable del área de Recursos Humanos del Instituto. También podrá ostentar la presidencia del Tribunal el Director de División responsable del área de la vacante a cubrir.

Vocales: Tres vocales, de los cuales uno será designado por el Comité de Empresa y los otros dos a propuesta del Director responsable del área convocante.

Secretario: Un miembro del Departamento 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.

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 17.

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

Categoría: Jefe de Departamento y Responsable de Área de Informática: Titulación universitaria superior. Excepcionalmente, y por decisión de la Dirección debidamente razonada, podrá considerarse suficiente la titulación universitaria media adecuada al puesto más cuatro años de experiencia en funciones similares a la plaza convocada.

Categoría: Jefe de Sector y Técnico de Informática: Titulación universitaria superior. Excepcionalmente, y por decisión de la Dirección debidamente razonada, podrá considerarse suficiente la titulación universitaria media adecuada al puesto más dos años de experiencia en funciones similares a la plaza convocada, o BUP más cuatro años de experiencia en funciones similares a la plaza convocada.

Categoría: Jefe Administrativo, Jefe de Sala, Jefe de Mantenimiento, Administrativos y Operadores: BUP, Formación Profesional de 2.º grado o equivalente. Excepcionalmente, y por decisión de la Dirección debidamente razonada, podrá considerarse suficiente Graduado escolar, FP I o equivalente más dos años de experiencia en funciones similares a las de la plaza convocada.

Grupo de Oficios Varios: Graduado escolar, FP I o equivalente.

Artículo 18.

La titulación deberá ser la reconocida por el Ministerio de Educación y Cultura 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 Cultura español.

Artículo 19. *Concurso de traslado.*

Producida una vacante, se procederá a la convocatoria de concurso de traslado en el que 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.

El plazo para la presentación de solicitudes no será inferior a tres días laborables ni superior a 7, 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.

El Tribunal seleccionador tendrá la composición y competencias establecidas en el artículo 16 y realizará la selección de acuerdo con los siguientes factores:

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

Artículo 20. *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 los artículos 43, 44 y 45 de este convenio.

Artículo 21. *Concurso interno de promoción.*

Las vacantes y/o puestos de nueva creación que no hayan sido cubiertos por los procedimientos anteriores, lo harán mediante un concurso interno de promoción.

Para los ascensos de categoría se convocará un concurso interno de promoción.

Los trabajadores que opten por participar en un concurso interno deberán cumplir los siguientes requisitos: Ser fijos, haber superado el periodo de prueba y poseer la titulación y los requisitos establecidos para el ingreso en el grupo y categoría correspondiente en las bases de la convocatoria y en la relación de puestos de trabajo.

Artículo 22. *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. En caso de no estar incluido se aplicarán los criterios establecidos en los artículos 15, 16, 17 y 18.

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 haya 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 aptos para el desempeño de contratos de obra y servicio o interinidad. Mensualmente se notificará a la comisión paritaria las actualizaciones de estas listas.

Artículo 23. *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 24. *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 25. *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 laboral fijo, 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 25 bis. *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.

CAPÍTULO IV

Promoción

Artículo 26. *Ascensos de nivel retributivo para el Grupo Profesional I.*

El ascenso del nivel retributivo en el caso del personal perteneciente al Grupo Profesional I 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. No obstante, los criterios generales para estos ascensos serán públicos.

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 en el nivel 7 siempre y cuando no haya tenido una evaluación del desempeño negativa en los dos últimos años.

Los restantes ascensos requerirán la condición de un mínimo de dos años de antigüedad en el nivel retributivo inferior.

Artículo 27. *Secretarios/as de alto cargo y de personal directivo.*

La Dirección podrá nombrar como secretario/a de alto cargo y de directivo a personal del área funcional 1.ª (Técnica-Administrativa) encuadrados en el grupo profesional de Administrativos (Jefes Administrativos y Administrativos) 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, y dejará de percibirlo cuando cese en el desempeño de sus funciones como secretario/a. Su ascenso se producirá por los procedimientos comunes a todo el personal de su Grupo Profesional.

Artículo 28. *Promoción en los Grupos Profesionales II y III.*

El sistema de promoción profesional al nivel retributivo inmediatamente superior, dentro de la misma categoría, para los grupos profesionales II y III se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. Convocatoria. Cada año se realizará una convocatoria, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, en función del número de altas y bajas de cada grupo.

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

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

3. Comisión de Selección. La Comisión de Selección tendrá un número igual de miembros en representación de la Dirección del ICEX y del Comité de Empresa. La Comisión de Selección realizará el proceso y adjudicará las plazas convocadas de acuerdo con lo establecido en este convenio y con las normas aprobadas en la Comisión Paritaria.

4. Procedimientos de selección:

a) Promoción directa. El 50 % de las plazas de promoción convocadas se reservarán para aquellos candidatos con una experiencia acreditada en tareas administrativas o de oficios como mínimo de 10 años dentro del mismo nivel retributivo y que no hayan tenido en alguno de los dos últimos ejercicios una valoración negativa. En el supuesto de que hubiera más candidatos que plazas reclasificables, se promocionarán aquellos trabajadores con mayor antigüedad en el nivel. El resto de candidatos que acrediten más de 10 años de experiencia en el nivel retributivo podrán promocionarse bien por el procedimiento contemplado en la letra b) de este apartado (concurso de méritos), o bien por este mismo procedimiento cuando en posteriores ejercicios vuelva a convocarse un nuevo concurso de promoción.

b) Concurso de méritos. El otro 50% de 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.

Para poder participar en el concurso de méritos, se requiere ser fijo en plantilla y una antigüedad de dos años en el nivel retributivo anterior.

5. Interpretación y aplicación de la valoración de méritos. Antes de cada convocatoria 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.

6. Modificación del baremo.—En los casos de reclasificaciones extraordinarias, la Comisión Paritaria podrá modificar los baremos establecidos en este convenio.

7. Promoción automática. Los trabajadores con contrato indefinido y nivel retributivo 14, promocionarán automáticamente al nivel retributivo 13 al cumplir dos años de antigüedad en dicho nivel siempre y cuando no haya tenido una evaluación del desempeño negativa en los dos últimos años.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 29. *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 Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 30. *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 que se adoptarán por mayoría de los 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 31. *Conceptos retributivos.*

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

1. Retribuciones fijas:

a) Salario base.
b) Plus convenio.
c) Antigüedad.

2. Retribuciones variables:

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

3. Otras retribuciones:

a) Complemento de puesto de trabajo
b) Horas extraordinarias

4. Percepciones no salariales:

a) Ayuda de vestuario.

Artículo 32. *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. Plus convenio. Tiene naturaleza de retribución por unidad de tiempo. Su cuantía será igual para cada nivel retributivo.

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 330 euros brutos anuales para el año 2003.

Las retribuciones para el año 2003 de cada categoría y nivel retributivo son las establecidas en la tabla que se adjunta como anexo I.

Artículo 33. *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 14. 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 podrán realizar hasta un máximo de cuarenta horas semanales, desempeñar su trabajo fuera del horario establecido en el artículo 38 de 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 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 14 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 34. *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 conceptuación 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 establecida en el Anexo I.

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 37 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 División responsable del área 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.

Artículo 35. *Percepciones no salariales*

Ayuda de vestuario. El personal de oficios tendrá derecho a que el Instituto le suministre las prendas de vestir adecuadas al trabajo que realiza.

Artículo 36. *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) Plus Convenio.
3) Antigüedad.
4) Complementos de puesto de trabajo.

Todos los conceptos retributivos se revisarán anualmente con efectos del día 1 de enero del año que corresponda. Las retribuciones para el año 2003 son las indicadas en la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

CAPÍTULO VII

Jornada y horario

Artículo 37. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1.695 horas anuales siendo la jornada máxima semanal de 37 horas y 30 minutos (salvo lo establecido en el artículo 33.1) de este convenio).

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 9 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 38. *Jornada Reducida.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otras actividades retribuidas, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de 1/4 y un máximo de 1/2.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 ICEX.

La Comisión Paritaria podrá acordar la concesión de la jornada reducida en otros casos justificados.

Artículo 39. *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.

2) Podrá pactarse, 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 40. *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 periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y un máximo de tres periodos anuales.

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 vacaciones de verano el trabajador sufriere enfermedad que conlleve baja médica, cuando ésta sea superior a quince días no se computará a efectos de vacaciones, pudiendo ser disfrutado dicho periodo por el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan y siempre antes del 31 de enero del año siguiente. Tampoco se computarán los periodos 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.

Artículo 41. *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:

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

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

c) Tres días por nacimiento o adopción de hijos, y por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho reconocida legalmente, padres, hijos o hermanos, ampliables en caso de extrema necesidad a cinco días previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Dos días por enfermedad grave o fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por el tiempo imprescindible por fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia se acreditará documentalmente. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Un día por cambio de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de permiso diario. También podrá disfrutar de este derecho el padre siempre que no lo haga la madre al mismo tiempo y ambos trabajen. Este derecho también podrá ser ejercido en los casos de adopción legal.

i) Seis días de libre disposición. No podrán 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.

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

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

k) 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, quedando obligado a recuperar ese tiempo de trabajo.

l) 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.

Artículo 42. *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 periodo 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 periodos 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 43. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad y contratación indefinida en el Instituto, pueden solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a diez. 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.

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 periodo 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 44. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, 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, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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 periodo 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 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, 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.

Artículo 45. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se concederá a petición del trabajador cuando este sea requerido para un cargo público que imposibilite su asistencia permanente al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de la fecha del cese en dicho cargo.

Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad que corresponda.

Artículo 46. *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 apartado cuarto del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

CAPÍTULO X

Viajes por necesidades del servicio

Artículo 47.

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 (artículo 34.2).

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 48. *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 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.

c) Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
2. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días al mes.
3. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio que pueda afectar gravemente a su rendimiento en el trabajo.
4. La manifiesta insubordinación individual.
5. La introducción en el centro de trabajo de materias que puedan ocasionar riesgos o daños para las personas, cosas o instalaciones, o afecten al ritmo normal del trabajo.
6. El acoso laboral o psicológico y el acoso sexual.
7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, especialmente la limitación directa o indirecta de las competencias y funciones de los representantes sindicales.
8. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
9. La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 49. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación 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. Inhabilitación para concurrir a concursos internos y ascensos por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a un mes.
2. Inhabilitación para concurrir a concursos internos y ascensos por un periodo de dos a seis años.
3. Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación del correspondiente expediente disciplinario, 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 incoacción de expedientes.

Artículo 50. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de haberse conocido su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Jubilación

Artículo 51.

La edad de jubilación obligatoria será a los 65 años se regulará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

Se posibilitará la jubilación anticipada de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación complementaria vigente.

CAPÍTULO XIII

Ceses

Artículo 52. *Preaviso de cese.*

Para los supuestos de cese voluntario, el trabajador deberá comunicar por escrito su baja voluntaria ante el órgano competente en materia de personal 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 53. *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:

Un Presidente, designado por la Dirección del ICEX.
Dos Vocales, en representación de los Trabajadores.
Dos Vocales, en representación de la Dirección.

Artículo 54. *Seguros de vida y accidentes.*

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

Artículo 55. *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 56. *Ayuda de comida.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una dotación adicional en la cuantía de 6 € diarios instrumentada mediante la entrega de vales de comida 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 57. *Otras actividades.*

La Comisión de Acción Social estudiará el establecimiento de otro tipo de ayudas y actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas.

CAPÍTULO XV

Seguridad y Salud

Artículo 58. *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 59. *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 60. *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 (R.D. 39/1997, de 17 de enero).

CAPÍTULO XVI

Representación colectiva

Artículo 61. *Derechos de representación colectiva.*

Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores del Instituto se regirán por lo establecido en el Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes y complementarias vigentes en el momento.

CAPÍTULO XVII

Incompatibilidades

Artículo 62.

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

CAPÍTULO XVIII

Resolución de conflictos

Artículo 63.

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 XIX

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 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.ª del convenio colectivo de 18 de enero de 1991 (B.O.E. 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 transitoria primera.

Con el fin de resolver el problema de falta de equidad interna en el colectivo administrativo colectivo y de acuerdo con los resultados de la Relación de Puestos de Trabajo, se procederá a realizar una reclasificación de aproximadamente 7 efectivos en 2003 y 25 en 2004, mediante la adjudicación directa de plazas en la que participará Comité de Empresa y Dirección.

Disposición transitoria segunda. *Descripción y valoración de puestos.*

Durante los primeros ocho meses de la publicación de este convenio, se procederá, a la realización de una descripción y valoración de puestos de trabajo (relación de puestos de trabajo).

Disposición transitoria tercera.

Las retribuciones del personal del ICEX en activo experimentarán un incremento adicional según la categoría o grupo profesional de acuerdo con la siguiente tabla.

Grupo profesional	Cuantía anual 2003 — (Euros)
Técnico	190,03
Administrativo	113,68
Oficios	96,92

Disposición transitoria cuarta.

En el plazo de 30 días a partir de la entrada en vigor de este Convenio se procederá a la reclasificación de nivel retributivo de los jefes de sector con nivel 7 con tres años de antigüedad en el nivel, que pasarán a nivel 6 con efectos económicos y administrativos desde el 1 de enero de 2003. En lo sucesivo, el nivel retributivo 7 se considerará nivel de entrada para la categoría de jefes de sector, y desde él se pasará automáticamente al nivel 6 al cumplir los tres años de antigüedad en el mismo.

Asimismo en el plazo de 30 días a partir de la entrada en vigor de este Convenio se procederá a la reclasificación de nivel retributivo de los administrativos de nivel 14 con dos años de antigüedad en el ICEX, que pasarán a nivel 13, con efectos económicos y administrativos desde el 1 de enero de 2003. En lo sucesivo, el nivel retributivo 14 se considerará nivel de entrada y desde él se pasará automáticamente al nivel 13 al cumplir los dos años de antigüedad en el mismo.

ANEXO I

Tabla salarial y complementos año 2003

Área funcional	Grupo	Categoría	Nivel Ret.	S.B. 2003	P.C. 2003	Total 2003
1.ª Técnica Administrativa.	I. Técnico.	Jefe Departamento.	1	18.205,17	21.987,14	40.192,31
			2	18.205,17	18.671,20	36.876,37
			3	18.205,17	15.367,29	33.572,46
		Jefe Sector.	4	15.603,82	15.320,16	30.923,98
			5	15.603,82	11.348,93	26.952,75
			6	15.603,82	8.701,19	24.305,01
			7	15.603,82	6.715,20	22.319,02
	II. Administrativo.	Jefe Administrativo.	8	11.728,57	7.204,25	18.932,82
			9	11.728,57	5.880,25	17.608,82
			10	11.728,57	4.556,25	16.284,82
			sin nivel	11.728,57	5.218,25	16.946,82
		Administrativo.	12	9.755,69	4.542,90	14.298,59
			13	9.755,69	2.557,27	12.312,96
			14	9.755,69	1.233,68	10.989,37
2.ª Informática.	I. Técnico.	Responsable Área.	1	18.205,17	21.987,14	40.192,31
			2	18.205,17	18.671,20	36.876,37
			3	18.205,17	15.367,29	33.572,46
		Técnico Informática.	4	15.603,82	15.320,16	30.923,98
			5	15.603,82	11.348,93	26.952,75
			6	15.603,82	8.701,19	24.305,01
			7	15.603,82	6.715,20	22.319,02
	II. Administrativo.	Jefe Sala.	8	11.728,57	7.204,25	18.932,82
			9	11.728,57	5.880,25	17.608,82
			10	11.728,57	4.556,25	16.284,82
		Operador.	12	9.755,69	4.542,90	14.298,59
			13	9.755,69	2.557,27	12.312,96
			14	9.755,69	1.233,68	10.989,37
3.ª Oficios.	II. Personal de Mantenimiento.	Jefe Mantenimiento.	108	11.711,81	7.204,25	18.916,06
			109	11.711,81	5.880,25	17.592,06
			110	11.711,81	4.556,25	16.268,06
	III. Oficios.	Conductor.	110	11.711,81	4.556,25	16.268,06
			111	9.982,80	4.961,26	14.944,06
			113	9.738,93	2.557,27	12.296,20
		Telefonista, O. Reprografía, Mozo, Motorista.	112	9.738,93	4.542,90	14.281,83
			113	9.738,93	2.557,27	12.296,20
			114	9.738,93	1.233,68	10.972,61
		Oficial de Servicio.	112	9.738,93	4.542,90	14.281,83
			113	9.738,93	2.557,27	12.296,20

Complemento puesto: 2.643,23.
Complemento motorista: 1.448,67.
Complemento conductor: 2.099,52.
Trienios (14 pagas): 330,00.