

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Instituto de Crédito Oficial (ICO) (código número 28014852012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Instituto de Crédito Oficial (ICO) suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de septiembre de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

VI CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL

TÍTULO PRIMERO

Extensión y condiciones generales de aplicación

Artículo 1.- Ámbito personal y territorial

1.- El Convenio regulará las relaciones laborales entre el Instituto de Crédito Oficial y su personal de plantilla que esté sujeto a relación laboral común.

2.- Quedan excluidas del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2º, número 1, letra a), del Estatuto de los Trabajadores, y de modo expreso las que vinculen con el Instituto:

- a) Al Presidente y a los miembros del Consejo General.
- b) A los Directores Generales, a los titulares de unidades de gestión del Instituto de Crédito Oficial con nivel interno de Subdirección, así como cualquier otro personal directivo de análoga naturaleza.

3.- Asimismo, el Instituto podrá suscribir contratos individuales, que quedarán excluidos de la aplicación del convenio colectivo con aquellos trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos, con una antigüedad mínima efectiva en el ICO en dicho Grupo de cinco años y que hayan obtenido las dos últimas evaluaciones del desempeño al menos satisfactorias, que sean designados como titulares de las distintas unidades de gestión en que se estructure el Instituto en uso de sus facultades organizativas.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior, el empleado en cualquier momento tendrá derecho a que le sea aplicado el convenio colectivo en su totalidad, lo que supondrá la inmediata sustitución de sus específicas y particulares condiciones de trabajo por las establecidas con carácter general en este convenio para su Grupo profesional y nivel retributivo consolidado.

4.- El ámbito territorial de aplicación del presente convenio es la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 2.- Ámbito temporal

1.- El Convenio tiene una vigencia de cinco años, iniciándola el día 1 de enero de 2011 y finalizándola el día 31 de diciembre de 2015, entendiéndose prorrogado, de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes, no sea denunciado en tiempo y forma.

2.- Durante la vigencia de este convenio, será de aplicación para todos los conceptos retributivos, los incrementos retributivos establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el sector público, así como por cualquier otra disposición o acuerdo que sobre recuperación del poder adquisitivo de los salarios pudieran alcanzar las centrales sindicales y la Administración o que se dictase en el ámbito del sector público con carácter general.

Art. 3.- Comisión paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia

1.- De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de aplicación, interpretación y vigilancia de lo pactado, que estará formada por tres representantes del Instituto y otros tres por parte de los trabajadores.

2.- Una vez firmado y aprobado el Convenio quedará constituida la comisión, se procederá al nombramiento de los representantes del Instituto y de los trabajadores y se elaborará un reglamento de funcionamiento de la misma.

3.- Las discrepancias que pudieran producirse en el seno de esta comisión, se resolverán por mayoría de votos entre los miembros de la misma. De resultar empate en dicha votación, la parte interesada planteará, si lo estima conveniente, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral.

Art. 4.- Otras comisiones

Sin perjuicio de las comisiones cuya constitución sea preceptiva por la ley, en virtud del presente Convenio se mantienen vigentes la Comisión de Formación y Promoción Profesional, la Comisión de Asuntos Sociales y el Comité de Seguridad y Salud.

Las citadas Comisiones se regularán conforme con lo establecido en el presente convenio.

Art. 5.- Denuncia del convenio

1.- Tendrá que realizarse al menos con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso y ser formalizada por escrito dirigido a la otra parte que suscribió el Convenio.

2.- Estarán legitimadas para formularla las partes que lo negociaron y otorgaron. La negociación del nuevo Convenio deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del denunciado. Si la negociación excediera del plazo de vigencia del mismo, se entenderá prorrogado, en su totalidad, el convenio denunciado. No obstante, transcurridos veinticuatro meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

3.- La representación que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio Colectivo, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar propuesta con el contenido mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.- Vinculación a la totalidad

1.- El presente convenio constituye un todo orgánico indivisible basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes, por lo que serán objeto de consideración conjunta.

2.- Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial alterase, modificase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio, cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá exigir a la otra una nueva negociación del convenio, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.- Compensación y absorción

1.- Las condiciones económicas, beneficios sociales y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituyen, compensan y absorben, en cómputo anual y global, todas las existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

2.- En consecuencia con lo anterior, el presente convenio colectivo sustituye al V convenio que fue publicado el 24 de octubre de 2008 en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, excepto en los apartados que este convenio declare vigentes.

Art. 8.- Cláusula de paz social

1.- Con la finalidad de buscar una avenencia conciliatoria y como trámite previo a la formalización, ante la autoridad laboral administrativa o judicial que corresponda, de cualquier situación conflictiva, cualquiera que sea su naturaleza (conflicto colectivo de trabajo, huelga, cierre patronal o de-

manda ante la Jurisdicción Laboral...), las partes firmantes, de acuerdo con la representación que ostentan, se obligan, en su propio nombre y en el de sus representados a someter a tratamiento conjunto del Instituto y de su Comité de Empresa cualquier discrepancia que, afectando a más de un trabajador individual o colectivamente considerado, derive o esté relacionada con la interpretación o aplicación del presente Convenio.

2.- Recibida la comunicación por la otra parte, la reunión conjunta de ambas representaciones se celebrará dentro de los dos días laborables siguientes. La fecha y hora será fijada conjuntamente por ambas partes y, tras ello, cada una de ellas procederá a convocar a sus miembros.

3.- Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones, y serán efectivos desde la misma fecha de la reunión en que se adopten, a cuyos efectos se levantará en ese mismo momento la oportuna acta que será firmada por el Presidente del Comité de Empresa, o persona en quien este delegue y, en representación del Instituto, por la persona en la que haya delegado.

Caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC o autoridad o persona que estimen pertinente, a cuyo fin le serán remitidos los informes y documentos que las partes estimen oportunos, junto con certificación del acta de la reunión, o llevar a cabo las acciones legales que estimaren procedentes.

Ambas partes expresamente se comprometen a no iniciar acción de conflicto colectivo de trabajo, de cierre patronal o huelga mientras dure el trámite regulado en este artículo.

TÍTULO SEGUNDO

Régimen de trabajo

Art. 9.- Organización y dirección del trabajo

La organización del trabajo, las funciones, la determinación de los servicios y unidades de gestión, así como la estructura del organigrama son facultades exclusivas del Instituto. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información que los representantes de los trabajadores tienen reconocidos por la normativa vigente.

Art. 10.- Movilidad funcional

1.- La movilidad funcional en el seno del Instituto no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2.- La realización de tareas de Grupo Profesional superior no podrá exceder de cinco meses durante un año o siete meses durante dos años.

3.- La realización de tareas pertenecientes a un grupo profesional superior no generarán derecho al ascenso de Grupo. Los cambios de grupo se realizarán exclusivamente mediante los sistemas establecidos en el presente convenio, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a la diferencia salarial existente desde el día de inicio de prestación de dichas tareas a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. A estos efectos, el salario aplicable será el correspondiente al Nivel más bajo del Grupo en cuestión.

4.- Respecto a la realización de tareas pertenecientes al Grupo inferior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11.- Jornada

1.- La remuneración anual establecida en Convenio Colectivo está referida a la jornada anual.

La jornada laboral anual será, en todo caso de 1.677 horas, y podrá prestarse en función de los diferentes sistemas de prestación horaria establecidas en el convenio: Jornada partida y jornada continuada.

2.- El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta pueda dividirse, el empleado se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Tanto en jornada partida como en continuada, el empleado tendrá derecho a veinte minutos de descanso, a utilizar entre las nueve treinta y las doce horas, que se considerarán trabajo efectivo.

Art. 12.- Horas extraordinarias

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada.

Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores previa autorización expresa del Instituto, serán objeto de compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 50 por 100, dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del año en que se realizaron.

Art. 13.- Horario de trabajo

El Horario de trabajo en el Instituto podrá realizarse en régimen de horario ordinario o en régimen de horario especial:

13.1.- El régimen del horario ordinario se rige por las siguientes reglas:

13.1.1.- La jornada de trabajo a prestar se llevará a cabo de Lunes a Viernes, ambos inclusive, en cualquiera de las dos formas de prestación horaria siguientes:

Para el personal sujeto a jornada partida:

De 1/6 al 30/9: 34 horas semanales.

Lunes a Jueves:

Entrada: de 7.45 a 9.00 horas

Salida: de 14.45 a 16.00 horas

Viernes:

Entrada: de 7.45 a 9.00 horas

Salida: de 13.45 a 16.00 horas

De 1/10 al 31/5: 39 horas semanales.

Lunes a jueves

Mañana

Entrada: de 8:00 a 9:30 horas

Salida: de 14:00 a 15:00 horas

Presencia obligada: 9:30 a 14:00 horas

Interrupción horaria obligatoria: 15.00 a 15:30 horas

Franja horaria flexible: 14:00 a 15:30

Tarde

Entrada: A las 15:30 horas

Salida por la tarde: a partir de las 17:00 horas

Presencia obligada: 15:30 a 17:00 horas

Franja horaria flexible: 17:00 a 20:00 horas

Horario máximo de salida a efectos de recuperación horaria: 20.00 horas.

Viernes

Entrada: de 7.45 a 9.30 horas

Salida: de 14.45 a 15.15 horas

No obstante, de lunes a jueves, se podrá disfrutar de una tarde libre, respetando el computo horario semanal, previa aprobación de los Jefes de Dpto. /Área y dando cumplimiento a las necesidades del servicio. Dicha tarde libre deberá disfrutarse siempre el mismo día de la semana y las horas de presencia obligada será de 9.30 a 14.00 horas.

Son de aplicación al régimen de prestación horaria en jornada partida, las siguientes reglas generales:

- 1) Están excluidos de la prestación horaria en régimen de jornada partida, los trabajadores de los Niveles salariales A y B del Grupo de Técnicos.
No obstante, por mutuo acuerdo entre el Instituto y el trabajador podrá admitirse la aplicación del régimen de jornada partida para estos trabajadores cuando las necesidades del servicio así lo justifiquen y sin que ello suponga incremento ni variación salarial alguna.
- 2) Se establece la posibilidad de salir los viernes de la jornada de invierno a las 14.00 horas si existe exceso horario durante la semana.
- 3) En todo caso la flexibilidad horaria deberá garantizar la realización de la jornada semanal y la adecuada cobertura de los servicios.

Para el personal sujeto a jornada continuada:

Los trabajadores sujetos a jornada continuada podrán optar por una de las siguientes modalidades de prestación horaria para realizar la jornada semanal de 37 horas y media exigida legalmente.

1ª OPCIÓN

De 01/01 al 31/12: 37,5 horas semanales

Lunes a viernes: 7 horas y media

Entrada: De 7.45 horas a 8.15 horas

Salida: De 15.15 horas a 16.00 horas

2ª OPCIÓN

De 01/10 al 31/05: 39 horas semanales

Lunes a jueves: 7 horas y media

Entrada: De 7.45 horas a 8.15 horas

Salida: De 15.15 horas a 16.00 horas

Excepto un día de lunes a jueves: 9 horas y media

Entrada: De 7.45 horas a 8.15 horas

Interrupción horaria obligatoria: 30 minutos entre las 14.00 y las 16.00

Salida: A partir de las 17.45 horas, con flexibilidad hasta las 20.00 horas

Viernes: 7 horas

Entrada: De 7.45 horas a 8.15 horas

Salida: De 14.45 horas a 15.15 horas

De 01/06 al 30/09: 34 horas semanales

Lunes a jueves: 7 horas

Entrada: De 7.45 horas a 9.00 horas

Salida: De 14.45 horas a 16.00 horas

Viernes: 6 horas

Entrada: De 7.45 horas a 9.00 horas

Salida: De 13.45 a 16.00 horas

3ª OPCIÓN

De 01/10 al 31/05: 39 horas semanales

Lunes a viernes: 7 horas y media

Entrada: De 7.45 horas a 8.15 horas

Salida: De 15.15 horas a 16.00 horas

Excepto un día de lunes a jueves: 9 horas

Entrada: De 7.45 horas a 8.15 horas

Interrupción horaria obligatoria: 30 minutos entre las 14.00 y las 16.00

Salida: A partir de las 17.15 horas, con flexibilidad hasta las 20.00 horas

De 01/06 al 30/09: 34 horas semanales

Lunes a jueves: 7 horas

Entrada: De 7.45 horas a 9.00 horas

Salida: De 14.45 horas a 16.00 horas

Viernes: 6 horas

Entrada: De 7.45 horas a 9.00 horas

Salida: De 13.45 a 16.00 horas

Se establece la posibilidad de salir un día a la semana a las 14:00 horas debiendo recuperar el tiempo correspondiente en la semana natural.

Ejercitada la opción, el empleado deberá prestar sus servicios en el régimen horario elegido durante un periodo mínimo de un año. Transcurrido dicho año, podrá volver a ejercitar su derecho de opción a prestar sus servicios en horario distinto. Dicho requisito no será de aplicación cuando el cambio de horario se produzca mediante acuerdo entre el Instituto y el empleado.

13.1.2.- Los trabajadores podrán optar por la prestación de sus servicios en el horario de jornada partida o en el horario de jornada continuada. Ejercitada la opción, el empleado deberá prestar sus servicios en el régimen horario elegido durante un periodo mínimo de un año. Transcurrido dicho año, podrá ejercitar su derecho de opción a prestar sus servicios en horario distinto. Dicho requisito no será de aplicación cuando el cambio de horario se produzca mediante acuerdo entre el Instituto y el empleado.

Sin perjuicio de lo anterior, la opción ejercitada podrá quedar sin efecto con carácter temporal, cuando en una unidad de gestión determinada concurrieran situaciones excepcionales derivadas de las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas al Comité de Empresa y al/los trabajador/es afectados.

Para poder cambiar de régimen horario, el empleado deberá preavisar al Instituto con una antelación mínima de 30 días.

Por necesidades del servicio, y con carácter temporal y excepcional, el Instituto podrá retrasar la hora de salida en una unidad de gestión determinada, compensándose proporcionalmente el exceso de horario con tiempo de descanso, durante el mes siguiente.

13.1.3.- El horario ordinario en sus dos modalidades podrá ser modificado mediante acuerdo entre el Comité y el Instituto, siempre y cuando se respete la jornada anual establecida en el Convenio.

13.2.- El régimen de Horarios especiales es el siguiente:

1.- Al personal perteneciente al Subgrupo B) del Grupo Profesional de Administrativos, le será de aplicación el siguiente horario mientras continúe ocupando el mismo puesto de trabajo que ha venido desempeñando hasta la aprobación del presente convenio. En consecuencia su régimen de horario se regirá por las siguientes reglas:

- a) La prestación de servicios se llevará a cabo en el régimen de jornada partida.
- b) La organización y concreción del horario será competencia exclusiva del Instituto, pudiendo establecer un horario diferente al establecido en el presente convenio, respetándose en todo caso la jornada anual de 1.677 horas.

2.- Con independencia de los regímenes horarios establecidos en el presente artículo, se realizarán regímenes horarios específicos a determinar por el Instituto según las necesidades del servicio, para aquellos empleados que perciban los complementos salariales contemplados en el artículo 36.

3.- Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, mediante acuerdo entre el Instituto y el empleado podrá establecerse otro tipo de horario distinto a los regulados en los apartados anteriores. En este caso, el Instituto lo deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa con carácter previo.

Art. 14.- Vacaciones

14.1.- Régimen. Reglas generales.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar hasta el día 20 de enero del año siguiente al año natural en el que se hayan devengado y no podrán compensarse, en todo o en parte, en metálico. A estos efectos, se entiende por año natural el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El personal que ingrese durante el año, al llegar al período de disfrute vacacional, tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo que media desde la fecha de incorporación al Instituto y el día 31 de diciembre. Asimismo, el personal que cese durante el año, tendrá derecho a igual parte proporcional de vacaciones pero referida al período comprendido entre el 1 de enero y el día de cese en el Instituto o el que corresponda al tiempo real de trabajo.

En todo caso las fechas de disfrute de las vacaciones elegidas por el empleado se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio, que el Instituto deberá justificar.

En caso de fallecimiento del empleado, el importe correspondiente a la parte proporcional de vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

El acuerdo de concesión por parte de la Empresa del período de vacaciones deberá producirse, como mínimo, con dos meses de antelación a la fecha de su inicio.

14.2.- Sistema de Disfrute.

El trabajador podrá disfrutar de 22 días laborables de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán del modo siguiente:

1. Como mínimo se deberán disfrutar 12 días laborables en el período de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

2. El resto de los días laborables se podrán disfrutar durante el resto del año.

3. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse un máximo de cinco períodos. No obstante, se podrá solicitar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el disfrute independiente de hasta tres días de vacaciones con los mismos criterios de flexibilidad que los días de libre disposición (regulados en el art.15.13 del presente Convenio) y no computarán como período vacacional a efectos de su disfrute.

14.3.- Interrupciones o retraso.

1.- Las vacaciones no quedarán interrumpidas por enfermedad, accidente, maternidad u otra causa ajena a la voluntad del Instituto. Sin perjuicio de lo anterior, quedarán interrumpidas cuando durante su disfrute, el trabajador fuera objeto de hospitalización por motivos de urgencia.

En caso de interrupción por decisión de la Entidad, ésta correrá con todos los gastos que implique al empleado esta situación y que sean debidamente justificados. Finalizada la causa que motivó la interrupción, el empleado reiniciará el disfrute de los días que le queden de vacaciones, a los que se añadirán, en concepto de compensación, un total de cinco días más.

2.- El empleado debe iniciar sus vacaciones en la fecha previamente fijada, no pudiendo adelantar o retrasar su inicio más que con el consentimiento previo del Instituto.

Por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por circunstancias de tipo excepcional, el Instituto podrá acordar el adelanto o retraso de la fecha de inicio de las vacaciones del empleado, informando a estos efectos al Comité de Empresa.

Excepcionalmente, sólo se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando, el día inmediato anterior al fijado para su comienzo, el empleado se encuentre en baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal período vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado el año siguiente.

3.- En el supuesto de: incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural; acumulación de la hora de lactancia regulado en el artículo 15 de este convenio o suspensión del contrato previsto en el art. 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera. El disfrute se producirá al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan las vacaciones.

Art. 15.- Ausencias con derecho a retribución

Todo empleado de plantilla, previa notificación y debida justificación en su momento tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por matrimonio del interesado.
2. Dos días por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso es independiente de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulada en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Un máximo de dos horas diarias de ausencia al trabajo por nacimiento de hijos prematuros o cuando por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
4. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el supuesto de que cualquiera de estas situaciones afectara al cónyuge, padres o hijos del trabajador, el plazo general previsto en el párrafo anterior se extenderá hasta un máximo de 2 días hábiles más siempre y cuando continúe la hospitalización.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, y hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico competente.

5. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para la aplicación de los apartados 4 y 5 anteriores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) En aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, a los efectos establecidos en los apartados 4 y 5 del art 15 del VI Convenio Colectivo, los sábados se consideran también días hábiles.
- b) Se considera que concurre el supuesto de "distinta localidad" a los efectos de aplicación de los mencionados apartados, cuando el trabajador deba desplazarse fuera de los límites territoriales de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- c) Se considera que concurre el supuesto de "hospitalización", cuando el familiar causante del permiso pernocte ingresado en el hospital al menos una noche.
- d) Los permisos contemplados en los mencionados apartados se iniciarán en el momento en que se produzca el hecho que los genera excepto en los casos de hospitalización de larga duración (aquella que supere los 10 días naturales). En este caso el permiso empezará a contar en el momento en que el empleado lo necesite, si bien su disfrute se hará de forma consecutiva.

Asimismo, si el trabajador ya hubiera finalizado su jornada laboral diaria, el inicio del disfrute del permiso comenzará el día siguiente hábil.

Cuando el hecho causante se produzca durante la jornada laboral del trabajador, y el empleado complete su jornada laboral, el derecho del disfrute del permiso empezará a computar el día siguiente hábil. En caso de que el empleado se ausente de su puesto de trabajo sin haber finalizado su jornada, el permiso empezará a contar ese mismo día.

6. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días fuera de la localidad.

7. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, 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.

8. Por el tiempo indispensable, cuando se trate del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes citado suponga la ausencia en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, el Instituto podrá pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 18 de este Convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, compensación o retribución, de la forma y naturaleza que sea, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho en el Instituto.

9. Para realizar funciones de representación del personal del Instituto o sindicales, en los términos establecidos en la normativa vigente.

10. Cuando, por razones de enfermedad, el empleado precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, o con ella concertado en horas coincidentes con las de su jornada laboral, el Instituto concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse tal asistencia con el oportuno volante visado por el facultativo de que se trate.

11. Por el tiempo indispensable para matricularse en un Centro Oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del empleado sea indispensable para ello. Igualmente, para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos Centros, así como para concurrir a la primera convocatoria del examen teórico y del examen práctico para la obtención del permiso de conducción en la Dirección General de Tráfico.

12. Un día natural por boda de padres, hijos o hermanos, plazo que se ampliará a tres si, para asistir a tal evento, el empleado necesita desplazarse fuera de su residencia habitual.

13. El número de días laborables al año por interés del empleado (libre disposición) que establezca en cada momento la normativa laboral vigente para los empleados públicos. Tales días podrán ser distribuidos por el empleado a su conveniencia, previa autorización del Instituto y respetando, siempre, las necesidades del servicio. Los días que no se disfruten antes del día 20 de enero al año siguiente del año natural en el que se hayan devengado, no podrán acumularse a los del año siguiente, salvo acuerdo entre el empleado y el Instituto. Este número de días de libre disposición podrá ser incrementado por causa de la concurrencia de días festivos en fines de semana cuando en el ámbito del Sector Público Estatal se adopte una decisión similar y así lo acuerde la Dirección del Instituto.

El personal que ingrese durante el año sólo tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo que medie entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre de cada año o la fecha de terminación de su contrato si esta se produce antes del citado 31 de diciembre.

14. Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable y justificándose por la empleada que su realización es necesaria dentro de la jornada de trabajo.

15. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando por necesidades de servicio debidamente justificadas o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, se sustituirán por los días laborables inmediatamente anteriores o posteriores, según acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa.

16. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad.

A opción de la trabajadora, y como sustitución al ejercicio del derecho antes descrito, se podrá acumular en su totalidad el cómputo total de horas resultantes del período de lactancia, y disfrutarse en un único período, a continuación de la finalización del período de descanso por maternidad.

En caso de ejercicio del citado derecho, se mantendrá su condición de permiso retribuido, no considerándose una ampliación del descanso por maternidad y en consecuencia, no suspendiéndose el contrato de trabajo.

Estos derechos podrán ser ejercidos indistintamente por el padre o la madre.

17. En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho a un permiso adicional de hasta 2 meses de duración percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas.

Lo establecido en los apartados 2, 4, 5 y 7 del presente artículo será de aplicación a la pareja de hecho del trabajador, cuya situación esté debidamente inscrita en el Registro oficial correspondiente.

Art. 16.- Ausencias sin derecho a retribución

1.- El Instituto podrá conceder excepcionalmente ausencias sin sueldo por una duración máxima de seis meses y mínima de quince días. Estas ausencias no producirán vacante, se concederán con reserva de puesto de trabajo a los peticionarios y sólo si las necesidades del servicio lo permiten. Su duración no se computará a ningún efecto.

2.- Los empleados que hayan disfrutado de una de estas ausencias igual a 15 días, no podrán volver a solicitar otra hasta transcurrido un año desde su anterior disfrute.

3.- Los empleados que hayan disfrutado de una de estas ausencias superior a 15 días, no podrán volver a solicitar otra hasta transcurridos dos años desde su anterior disfrute.

4.- El Instituto podrá valorar la solicitud de hasta tres días de ausencia sin derecho a retribución siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas ausencias no producirán vacante, se concederán con reserva de puesto de trabajo a los peticionarios y su duración no se computará a ningún efecto.

Art. 17.- Tipos de excedencia

Se reconocen tres tipos de excedencia: forzosa, especial y voluntaria.

Art. 18.- Excedencia forzosa

1.- Se pasará obligatoriamente a esta situación como consecuencia de la designación o elección para cargo público o sindical de acuerdo con la normativa vigente que imposibilite la normal asistencia al trabajo y por el tiempo de duración en dichos cargos.

2.- La excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y dará derecho a conservar el puesto de trabajo mientras dure. Durante esta situación, el empleado no percibirá remuneración alguna a cargo del Instituto.

3.- El reingreso a su puesto de trabajo será automático, viniendo obligado el empleado a solicitarlo y efectuarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical que originó la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitarlo y/o efectuarlo, el trabajador causará baja voluntaria definitiva en el Instituto.

Art. 19.- Excedencia voluntaria

1.- Comprende dos supuestos diferenciados:

- a) Cuando la antigüedad en el Instituto sea igual o superior a un año de prestación ininterrumpida de servicios, los empleados tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, prevista en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores. En el momento de solicitud de dicha excedencia, el empleado deberá especificar el período solicitado.
- b) Si la antigüedad en el Instituto es superior a cinco años ininterrumpidos, la excedencia podrá solicitarse por períodos mínimos de un año, prorrogables automáticamente por períodos anuales si no media denuncia del Instituto o petición de reingreso del empleado, por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento de que se trate en ambos casos.

Cuando la denuncia sea realizada por el Instituto, el empleado deberá reincorporarse a su puesto de trabajo el día laborable inmediato siguiente al de la finalización de la excedencia voluntaria o de su prórroga en curso y la no reincorporación del empleado en dicha fecha, no mediando causa válida en derecho (suficiente y fehacientemente acreditada por el excedente), se considerará como extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador interesado. Cuando la denuncia sea realizada por el empleado se estará a lo dispuesto en el número 4 del presente artículo.

2.- La solicitud de excedencia se comunicará al Instituto con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que pretenda su efectividad. Se expresarán las fechas de su inicio y fin. En la regulación por el apartado a) del número inmediato anterior, además deberá expresarse el plazo concreto por el que se desee.

3.- El período de excedencia no será computable a ningún efecto y sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido, como mínimo, dos años desde la fecha en que se haya reintegrado al servicio por haber finalizado la anterior.

4.- El empleado deberá solicitar por escrito su reingreso con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo por el que se concedió la excedencia o, en su caso, del de cualquiera de sus prórrogas si éstas no quisieron renovarse. El incumplimiento de este requisito en el primer supuesto o, una vez concedido el reingreso, la falta de incorporación al trabajo en el plazo de un mes, se considerará como baja voluntaria definitiva del trabajador.

El reingreso se efectuará cuando exista vacante en su grupo profesional (en el mismo nivel retributivo que tenía al pasar a esta excedencia) si así lo solicita el empleado, por orden de antigüedad en el vencimiento de su período de excedencia, siendo este mismo criterio el que concederá preferencia para optar entre las vacantes existentes si fueran varias las peticiones de reingreso. Si la aplicación de este criterio diera igualdad, gozará de preferencia el empleado que cuente con más tiempo de servicio en el nivel de que se trate la vacante.

5.- El empleado excedente, antes de su reingreso, será objeto de un reconocimiento médico, por facultativo designado por el Instituto, que acredite su aptitud para el desempeño del puesto de trabajo que se le asigne, examen que también se realizará en los reingresos de las demás excedencias.

Art. 20.- Excedencia especial

1.- Pasará a esta situación de excedencia especial el empleado del Instituto que se incorpore a la plantilla de la Fundación ICO o de cualquier sociedad en la que el ICO tenga participación mayoritaria, a cargo de la cual correrán sus retribuciones y demás derechos según la normativa aplicable en dicha Entidad.

2.- También pasará a esta situación de excedencia especial el empleado del Instituto que se incorpore a un puesto de trabajo en Organismos Públicos Internacionales o Multilaterales, así como en la Administración General del Estado o sus Organismos, Entidades y Sociedades Públicas dependientes, así como en las Fundaciones Públicas Estatales. En tales casos, las retribuciones y demás derechos correrán a cargo de la Entidad en que el empleado del ICO preste sus servicios.

3.- Cuando el empleado pase a excedencia especial, el Instituto le practicará la liquidación correspondiente, comprensiva de las partes proporcionales de vacaciones y pagas extraordinarias,

que también percibirá, proporcionalmente, producido su reingreso en el Instituto, cuando llegue el período de disfrute o la fecha de su percibo respectivamente.

4.- El empleado en excedencia especial tendrá derecho al reingreso automático en el Instituto (en el mismo nivel y grupo profesional que tenía al pasar a esta excedencia) cuando cesara en dicha situación por extinción de la relación laboral que viniera manteniendo con la Fundación ICO o con la sociedad con participación mayoritaria del Instituto o con los Organismos Públicos Internacionales o Multilaterales o con la Entidad Pública en que preste sus servicios. Se computará, a los exclusivos efectos del devengo del complemento de antigüedad regulado en el presente Convenio Colectivo, el período de tiempo que permanezca en la misma.

5.- El reingreso en el Instituto deberá producirse, en el plazo de los quince días laborables siguientes al del cese en esta situación, causando baja voluntaria en el Instituto cuando no reingresare en el plazo antes previsto.

Asimismo, causará baja voluntaria en el Instituto el trabajador que, habiéndose acogido a la excedencia voluntaria contemplada en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en la Fundación ICO o en sociedad con participación mayoritaria del Instituto, o en los Organismos Públicos Internacionales o Multilaterales o en otra Entidad pública no reingresara en el Instituto en el plazo contemplado en el párrafo anterior.

Art. 21.- Suspensión del contrato de trabajo para atender al cuidado de hijos y familiares

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a las formalidades, plazos y demás circunstancias de solicitud de suspensión y reingreso, se estará a lo dispuesto para la excedencia forzosa

Suspendido el contrato de trabajo por esta causa, la circunstancia de que el empleado/a trabaje por cuenta propia o ajena, supondrá su baja definitiva en el Instituto por voluntad propia y consiguiente extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

Art. 22.- Movilidad geográfica, comisión de servicio y desplazamientos temporales

1.- Movilidad geográfica. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Comisión de servicio. Se entiende por Comisión de servicio los cometidos especiales que excepcionalmente se ordenen al personal del Instituto y que deban ser desempeñados en otro centro de trabajo del Instituto o de cualquiera de las sociedades o empresas en las que el Instituto participe directamente sito dentro o fuera del término municipal donde radique su residencia habitual. La comisión de servicio se regirá por las siguientes reglas:

- La Comisión de servicio podrá ser con o sin desplazamiento del empleado. En el supuesto de que existiere desplazamiento el límite máximo de duración será de seis meses, con las limitaciones establecidas por la normativa vigente.
- A estos efectos, se considera que existe desplazamiento cuando se realice en población distinta a la del centro de trabajo del empleado y que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual.
- Mientras dure la comisión, las retribuciones del empleado correrán a cargo del Instituto.
- Finalizada la comisión de servicio, no podrá encomendársele otra nueva hasta transcurrido el plazo de un año desde que finalizó la anterior, salvo acuerdo entre el Instituto y el empleado.

3.- Desplazamientos temporales. El Instituto podrá exigir al empleado la realización de desplazamientos temporales fuera del centro de trabajo y de cualquier ámbito geográfico que sean precisos para el cumplimiento de las funciones que tenga atribuidas, con las limitaciones establecidas en la normativa vigente.

Art. 22. Bis.- Plan de Teletrabajo

1.- Se define el Teletrabajo como la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado del Instituto puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados.

2.- El Instituto negociará con el Comité de Empresa un programa de teletrabajo al que podrán acogerse los empleados que cumplan los requisitos y exigencias para su aplicación.

3.- El seguimiento del programa de teletrabajo se realizará en la Comisión Paritaria donde se propondrán mejoras y se realizará un seguimiento continuo de su aplicación.

4.- Quedarán excluidos del Programa los empleados que ocupen puestos de trabajo que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión.

TÍTULO TERCERO

Clasificación del personal

Art. 23.- Disposiciones generales

Las clasificaciones del personal, en grupos profesionales y niveles salariales, consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tenerlas cubiertas en su totalidad si las necesidades del Instituto no lo requieren.

Art. 24.- Clasificación según la permanencia

1.- De conformidad con lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal se clasifica en fijo y temporal.

2.- Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere la condición por imperativo legal.

3.- Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualquiera de las modalidades vigentes en cada momento y en los términos y limitaciones establecidas en razón de la naturaleza jurídica del Instituto.

4.- En relación con lo anterior, y conforme con lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del Instituto que puedan cubrirse con contratos temporales para la realización de obra o servicio determinado, los trabajos y tareas cuya realización, aunque limitada en el tiempo, sea en principio, de duración incierta.

Art. 25.- Clasificación profesional

La estructura de la plantilla del Instituto se distribuye en los siguientes Grupos profesionales: Técnicos y Administrativos.

Grupo de Técnicos

Lo integran aquellos empleados que, estando en posesión del correspondiente título universitario de grado superior y aquellos empleados que a la fecha de la firma del VI Convenio Colectivo forman parte de este Grupo Profesional, bajo la dependencia del titular de la unidad de gestión competente, desempeñan funciones de carácter técnico que requieren cierta iniciativa y responsabilidad para la realización de tareas de coordinación, supervisión, asesoramiento, control u otras de análoga naturaleza y requieren de conocimientos profesionales de un nivel medio a alto.

Para acceder al Grupo Profesional de Técnicos desde el Grupo de Administrativos será requisito imprescindible estar en posesión de la titulación universitaria superior específica y cumplir con los requisitos requeridos por el Instituto para la cobertura del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, mediante oferta de empleo público.

Este grupo comprende 9 niveles a efectos de retribución salarial, del nivel VII inferior hasta el nivel A superior del mismo.

Los niveles A y B se consideran niveles a extinguir, no pudiendo acceder a los mismos otros trabajadores que no sean los que por la Tabla de Homologación del II Convenio Colectivo resultaren adscritos a los mismos.

Grupo de Administrativos

Este grupo comprende 8 niveles a efectos de retribución salarial, del nivel VIII inferior hasta el nivel I superior del mismo.

El Grupo Profesional de Administrativos se divide a su vez en dos subgrupos:

1. Subgrupo A). Se encuadra en este subgrupo el personal que estando en posesión de Título de Bachiller Superior o formación profesional de grado medio o superior o equivalente, posee los conocimientos teóricos y prácticos precisos para desarrollar los cometidos administrativos de las unidades del ICO. Este Subgrupo está integrado por todos los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente convenio, pertenecen al Grupo Profesional de Administrativos establecido en el V Convenio Colectivo.

2. Subgrupo B). Se encuadra en este Subgrupo al personal que estando en posesión del título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o formación profesional de grado medio o equivalente realiza funciones de apoyo al resto del personal y/u oficios necesarios para el funcionamiento de los servicios básicos del Instituto, teniendo encomendadas labores de mensajería, conducción de vehículos, traslado de documentos o enseres, mantenimiento del edificio, recepción o centralita telefónica, o cualquier otra actividad de análoga naturaleza que tenga por objeto el apoyo y el servicio al resto del personal.

El Nivel Salarial máximo que podrán alcanzar los trabajadores adscritos al Subgrupo B), vía Sistema de Desarrollo Profesional será el Nivel V.

TÍTULO CUARTO

De las vacantes y su provisión y sistemas de promoción

Art. 26.- Ingreso

1.- Con carácter general, las nuevas contrataciones tenderán a realizarse por los niveles inferiores de cada Grupo Profesional. No obstante, cuando, por las características específicas del puesto de trabajo, sea necesario efectuar la contratación en otro nivel superior, se comunicará a la representación de los trabajadores.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, el ICO procurará atender sus necesidades de personal con empleados provenientes de la plantilla del mismo, respetando siempre los requisitos exigidos en cada caso para la cobertura de los puestos.

3.- Los trabajadores no podrán ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites establecidos por la normativa vigente, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Art. 27.- Período de prueba

1.- El personal de nuevo ingreso en el Instituto deberá superar un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

2.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su nivel y Grupo profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.- La situación de incapacidad que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, por lo que, aun produciéndose o estando en tal situación, el Instituto podrá desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato.

Art. 28.- Comisión de formación y promoción profesional

1.- La Comisión de Formación y Promoción Profesional es un órgano de naturaleza consultiva no vinculante.

2.- La citada Comisión estará compuesta de una parte, por tres miembros del Comité de Empresa, y de otra, por tres miembros elegidos por el Instituto, con el voto de calidad del Presidente que será elegido por el Instituto de entre su representación.

3.- Su funcionamiento y competencias se rigen por el reglamento aprobado mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa.

Art. 29.- Promoción profesional

Los trabajadores del Instituto tienen derecho a su promoción profesional a través de los sistemas de promoción que se establecen en este Convenio.

Los sistemas de promoción de los trabajadores a grupo y/o nivel superior en el Instituto son los siguientes:

1. Por el Sistema de Desarrollo Profesional, para promociones de nivel retributivo dentro de un Grupo Profesional.

2. Por cobertura de vacantes: para promociones del Grupo Profesional de Administrativos al Grupo de Técnicos, y del Subgrupo B) al Subgrupo A) del Grupo Profesional de Administrativos

Art. 30.- Sistema de desarrollo profesional

Se mantiene la vigencia del Sistema de Desarrollo Profesional basado en la evaluación del desempeño y en el tiempo de permanencia establecido en el Grupo Profesional de Técnicos y de Administrativos.

En todo caso, el máximo nivel que se podrá alcanzar en el Grupo Profesional de Administrativos mediante el Sistema de Desarrollo Profesional será el Nivel retributivo III.

Art. 31.- Sistema de promoción por cobertura de vacantes

1.- Se cubrirán por este sistema las vacantes que se originen por las siguientes causas, siempre y cuando el Instituto no haya decidido no cubrirlas o amortizarlas: excedencia de cualquier naturaleza, extinción de relación laboral, nueva creación o como resultado del ejercicio por el Instituto de la movilidad funcional cuando proceda.

En el supuesto de jubilación obligatoria por razón de edad prevista en el art. 46, no procederá la no cobertura o amortización de vacantes.

2.- Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria de acuerdo con la planificación y facultades de organización del Instituto, se cubrirán mediante los siguientes procedimientos y orden:

- Reingreso de excedentes voluntarios en los términos establecidos en este Convenio y en la normativa vigente.
- Por promoción profesional interna.
- Oferta Pública de Empleo.

3.- El personal del Grupo Administrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 25 de este Convenio, podrá acceder al Grupo de Técnicos cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- 1.- Existencia de vacante y convocatoria de la misma en la Oferta de Empleo Público.
- 2.- Estar en posesión de la titulación universitaria superior específica requerida por el Instituto en la Oferta de Empleo Público para la cobertura de la vacante.
- 3.- Cumplir con los requisitos exigidos en la convocatoria.

4. Por el sistema de cobertura de vacantes, los trabajadores pertenecientes al Subgrupo B) del grupo profesional de Administrativos, podrán acceder a un puesto del Subgrupo A), pudiendo llegar en consecuencia hasta el Nivel III, en aplicación del Sistema de Desarrollo Profesional.

TÍTULO QUINTO

Formación profesional

Art. 32.- Formación profesional

1.- La formación profesional tiene como función principal la promoción del personal del Instituto y la cualificación o reciclaje para el puesto de trabajo. Igualmente mediante ella, el Instituto podrá abordar cualquier otra acción formativa que posibilite el desarrollo cultural y la mejor consideración social de sus empleados y amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

De igual modo será actividad preferente la dirigida a la formación del personal en relación con las nuevas tecnologías aplicables en el área de actividades del Instituto así como la adecuación de dicho personal a los nuevos requerimientos profesionales del sector.

Igualmente, será actividad preferente la tendente a la formación, perfeccionamiento y capacitación del personal del Instituto a través de la organización y realización de los cursos que se impartan para su promoción, los complementarios a las pruebas o concursos de acceso para el personal fijo, o de nuevo ingreso, en su caso, y los de cualquier tipo que, directa o indirectamente, contribuyan a dichos fines.

2.- Con carácter general el ICO podrá colaborar en los gastos que los empleados hayan de realizar para cursar estudios de carácter oficial, en los términos y condiciones establecidos por la Comisión de Formación y Promoción Profesional.

3.- Antes del transcurso del primer trimestre de cada año, el Instituto elaborará un Plan de Formación Profesional que se analizará en el seno de la Comisión de Formación, debiendo emitir informe el Comité de Empresa en el plazo máximo de diez días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin evaluarse informe, se tendrá por cumplimentado dicho trámite.

TÍTULO SEXTO

Retribuciones salariales

Art. 33.- Estructura salarial

Los conceptos retributivos regulados en el presente Convenio se ajustan a la siguiente estructura:

1. Salario base.
2. Complementos salariales personales
3. Complementos salariales de índole funcional y de puesto de trabajo.
4. Gratificación extraordinaria por permanencia en el Instituto.
5. Complemento de retribución variable.

El Instituto podrá acordar la aplicación de regímenes de retribución salarial flexible de común acuerdo con el Comité de Empresa y con sujeción estricta a la normativa legal vigente en esta materia, sin alteración del monto bruto anual y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

Art. 34.- Salario base

El salario base es el fijado por unidad de tiempo. Está constituido por las cuantías establecidas para cada Grupo y Nivel, en jornada continuada y en jornada partida, en las tablas pertinentemente actualizadas contenidas en el Anexo I del V Convenio Colectivo del ICO, al que se remite el presente convenio. .

Se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

Art. 35.- Complementos salariales personales

Estos complementos se perciben en razón de las condiciones personales del empleado.

- a) Complemento de antigüedad a percibir por los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Administrativos que no se adhirieron al Sistema de Desarrollo Profesional a que se refiere el art. 30.

El mencionado complemento de antigüedad comprende:

- Los importes devengados y percibidos en concepto de complemento de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2001, en las cuantías establecidas en el I Convenio Colectivo. La cantidad pertinentemente actualizada que se establece en el art. 35. A del V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio.

- b) Complemento personal transitorio ad personam de mañana y/o ad personam de tarde establecidos en el III Convenio Colectivo, IV Convenio Colectivo y V Convenio Colectivo.

Se mantiene la vigencia de los complementos establecidos en el art. 38 B) del III Convenio Colectivo en los mismos términos una vez realizadas las absorciones correspondientes.

Asimismo, percibirán dicho complemento los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Administrativos, en los casos en que proceda para la adaptación de sus salarios a la modificación de los Niveles y Tablas Salariales del Grupo Profesional de Administrativos establecida por el IV Convenio Colectivo.

El mencionado complemento salarial:

- Computará a todos los efectos previstos en el convenio.
- Será objeto de absorción y/o compensación en el supuesto de que el empleado promocionara a nivel y/o grupo superior.
- Se incrementará anualmente en los términos que establezca las correspondientes leyes de presupuestos.
- Se percibirán exclusivamente mientras el empleado preste la jornada inherente al mismo.

- c) Complemento personal de antigüedad consolidada que sustituye al complemento de antigüedad de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de administrativos que se adhirieron al Sistema de Desarrollo Profesional.

Este complemento tiene por finalidad mantener las cuantías correspondientes de los trienios efectivamente devengados y percibidos hasta el 2 de abril de 2008 por los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Administrativos y al desaparecido Grupo Profesional de Servicios Generales, que se adhirieron al Sistema de Desarrollo Profesional establecido en el art. 30, teniendo en cuenta que con la aplicación del Sistema de Desarrollo Profesional se suprime definitivamente el complemento de antigüedad para los empleados que se adhieran al mismo.

El mencionado complemento salarial:

- Computará a todos los efectos previstos en el convenio.
- No será objeto de compensación y/o absorción y se incrementará anualmente en los términos que establezca las correspondientes leyes de presupuestos, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente
- Cuando un trabajador perteneciente al Grupo Profesional de Administrativos promocione al Grupo Profesional de Técnicos, el complemento personal regulado en este apartado C), será sustituido automáticamente y a todos los efectos, por el complemento personal transitorio por cambio de Grupo Profesional regulado en el apartado D) siguiente. Dicho complemento tendrá inicialmente igual cuantía que el sustituido, y en consecuencia, a partir de ese momento el citado complemento será objeto de absorción y/o compensación con el salario correspondiente al Grupo Profesional de Técnicos, en el nivel retributivo de entrada de dicho Grupo y con las futuras promociones a nivel retributivo superior que tengan lugar en aplicación del Sistema de Desarrollo Profesional.

La cuantía de los mismos y los trabajadores con derecho a percibirlo, se determinarán de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del V convenio al que se remite el presente convenio.

- d) Complemento personal transitorio por cambio de Grupo Profesional.

Tiene por finalidad la de garantizar el percibo del salario superior que el trabajador tuviera consolidado antes de que se produjera la promoción a otro Grupo Profesional y le será de aplicación el régimen establecido para el Complemento personal transitorio ad personam

de mañana y/o ad personam de tarde, siendo en consecuencia objeto de absorción y /o compensación con el salario correspondiente al Nivel Retributivo de entrada del nuevo Grupo Profesional al que se accede o cuando el trabajador promocione a niveles retributivos superiores dentro del nuevo Grupo Profesional.

- e) Complemento personal derivado de la supresión del Grupo Profesional de Servicios Generales. Tiene por finalidad la de garantizar el salario base que venían percibiendo los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Servicios Generales que fue suprimido por el V Convenio Colectivo.

Dicho complemento se obtuvo de la diferencia entre el salario base que tenía el empleado en el Grupo Profesional de Servicios Generales y el salario base correspondiente al nivel VIII del Grupo Profesional de Administrativos.

El citado complemento salarial no podrá ser objeto de compensación ni absorción y se actualizará con los incrementos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, salvo en el supuesto de que el trabajador promocionara al Grupo Profesional de Técnicos, que le será de aplicación lo establecido en el apartado D) inmediato anterior.

Art. 36.- Complementos salariales de índole funcional y de puesto de trabajo

Estos complementos se perciben exclusivamente por la realización de determinadas funciones y/o en determinadas condiciones. En consecuencia, estos complementos no serán consolidables y sólo se percibirán mientras dure el desempeño de tales funciones. La remoción del puesto de trabajo supone la inmediata y automática desaparición de este tipo de complementos.

Por acuerdo entre el Comité de Empresa y el Instituto, se podrán crear nuevos complementos, en función de las necesidades del servicio.

- a) Complemento de puesto de trabajo por confianza y especialización a percibir por los/as Secretarios/as de Presidencia, de Directores Generales, de titulares de unidades de gestión con nivel interno de Subdirección así como de cualquier otro personal directivo de análoga naturaleza, en función de las especiales características que, de toda índole, concurren en el desempeño de los mismos, con especial referencia a la forma de prestación horaria según las necesidades del servicio.

Su cuantía anual será la establecida en el art. 36 del V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio, pertinentemente actualizada.

Su pago podrá fraccionarse en doce mensualidades.

- b) Complemento de puesto de trabajo de Ordenanza-Conductor. Complemento de puesto de trabajo a percibir por los trabajadores pertenecientes al Subgrupo B del Grupo Profesional de Administrativos que realicen funciones de conductor en función de las especiales condiciones de trabajo y características que, de toda índole, concurren en el desempeño de dicho puesto, con especial referencia a la forma de prestación horaria según las necesidades del servicio, realizando subsidiariamente trabajos auxiliares de ordenanza.

Su cuantía anual será la establecida en el art. 36 del V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio, pertinentemente actualizada.

- c) Complemento de disponibilidad y complemento para el desempeño de puestos de trabajo singulares.

1. El complemento de disponibilidad es aquél a percibir exclusivamente por aquellos trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo que requiera su prestación en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes alteraciones de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

El cobro del mencionado complemento implica en consecuencia una disponibilidad horaria, pudiendo realizar horario distinto al establecido para ese régimen en el art. 13 de este Convenio, en función de las exigencias y necesidades del servicio del ICO.

2. El complemento para el desempeño de puestos de trabajo singulares es aquél a percibir exclusivamente por aquellos trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo caracterizado por su singularidad, su ámbito de repercusión en el Instituto y/o por la especial formación requerida para su desempeño, y que hubieren sido identificados a tal efecto de acuerdo con el procedimiento que se establezca para ello.

3. Los mencionados complementos se regirán por las siguientes reglas comunes para ambos:

— Mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa se determinarán la identificación de los puestos de trabajo susceptibles de su percepción, y el régimen específico de los mismos, respetando en todo momento el objeto y el número máximo de los complementos aprobados por el convenio.

— Producido el cese en el desempeño del puesto de trabajo, el empleado dejará de percibir automáticamente el mencionado complemento de puesto de trabajo.

Art. 37.- Gratificación extraordinaria por permanencia en el Instituto

El ICO abonará anualmente a todos los trabajadores a los que les sea de aplicación plena el presente convenio una gratificación lineal por la permanencia durante el año natural correspondiente en el Instituto.

Su cuantía anual será la establecida en el artículo 37 del V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio, pertinentemente actualizada, debiendo ser pagada, mediante una única paga a los trabajadores durante el mes de diciembre del año en que se haya generado.

En el supuesto de que durante el año natural el trabajador dejara de prestar sus servicios en el Instituto, no tendrá derecho a su percibo.

Asimismo, en el supuesto de que el empleado ingresara en el Instituto en el transcurso del año natural correspondiente, tendrá derecho a la percepción de esta gratificación extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

Art. 38.- Complemento de retribución variable

Complemento salarial de naturaleza variable, que compensa al trabajador el desempeño y la consecución de los objetivos marcados por el Instituto.

La regulación y el régimen de los mismos serán de exclusiva competencia del Instituto. En todo caso, el complemento de productividad no es consolidable, ni objeto de compensación y absorción, dependiendo su cobro de la voluntad del Instituto y de acuerdo con el sistema de cumplimiento de objetivos que el Instituto establezca al efecto.

El Instituto consultará al Comité de Empresa el sistema de cumplimiento de objetivos.

TÍTULO SÉPTIMO**Acción social, Plan de Igualdad y otros conceptos de naturaleza no salarial****Art. 39.- Incapacidad temporal**

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá el máximo que permita la normativa legal vigente a cargo del Instituto.

Art. 40.- Seguro de vida e invalidez definitiva

1.- El Instituto tomará las medidas necesarias para establecer a través de la Entidad aseguradora que estime pertinente, un seguro para los empleados del Instituto, que cubrirá las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, fallecimiento por accidente y fallecimiento por accidente de circulación, invalidez absoluta y permanente cuando ésta conlleve rescisión o terminación de su relación laboral con el Instituto, estándose, en cuanto a la calificación, a la resolución definitiva del Organismo competente de la Seguridad Social, con las indemnizaciones correspondientes que se establezcan mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa.

2.- A los efectos de determinar la fecha de invalidez, se tomará como tal la fecha de efectos reconocida en la resolución del Organismo antes citado.

3.- Para la designación de beneficiarios, el trabajador comunicará al Instituto en tiempo y forma su decisión, utilizando para ello el documento que el mismo establezca. Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, el Instituto abonará el importe del seguro con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación); hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante y ascendientes.

Art. 41.- Ayuda por hijos

1.- Ayuda por hijos en situaciones físicas, psíquicas o sensoriales disminuidas o especiales.

El Instituto, previa justificación del gasto por parte del interesado, concederá una ayuda de carácter especial en favor de aquel personal que tenga hijos con deficiencias o inadaptaciones de orden físico, psíquico, sensorial o de carácter social o escolar que hagan conveniente o necesario su escolarización y/o formación en Centros dependientes o reconocidos, a este fin, por la o las administraciones públicas competentes de dichos Centros, y en consecuencia se encuentren en dichos centros o pendientes de ser admitidos, cuando tengan que esperar plaza en los citados Centros, por no existir vacante. La expresada situación deberá acreditarse cuantas veces lo estime oportuno el Instituto.

Su cuantía anual será la establecida en el artículo 41.1 del V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio, pertinentemente actualizada.

Se concederá cuando los hijos reúnan las siguientes condiciones:

- Convivir habitualmente con los padres y a expensas de ellos.
- No ser beneficiario de ayudas o subvenciones concedidas por otros Organismos, Entidades o Empresas públicas o privadas, por igual o superior importe que la aquí regulada. Si el beneficiario tuviera ayuda por importe inferior al que pudiera corresponderle, se le abonará la diferencia entre ambas.

Dejará de abonarse si el hijo deja de convivir y depender económicamente del trabajador beneficiario.

2.- Ayuda al Cuidado y Formación de los hijos de empleados.

Se establece una ayuda para el cuidado y formación de los hijos de los empleados del Instituto.

La ayuda consiste en el pago al empleado de un importe anual, por cada hijo con edad inferior a 18 años, correspondiendo una única ayuda por hijo y año.

Su cuantía anual será la establecida en el artículo 41.2 del V Convenio Colectivo al que se remite el presente convenio, pertinentemente actualizada. El ICO satisfará dicho importe en la nómina del mes de agosto de cada año.

La ayuda se abonará hasta el año en que el hijo cumpla 18 años de edad.

Art. 42.- Préstamos excepcionales sin intereses

Los trabajadores del Instituto con más de seis meses de antigüedad efectiva en el Instituto podrán solicitar por causas excepcionales y justificadas a juicio del ICO un préstamo sin interés en las condiciones y cuantías que se fijan por la normativa interna del Instituto.

Art. 43.- Préstamo consumo

Los trabajadores del Instituto con más de seis meses de antigüedad efectiva en el Instituto, podrán solicitar la modalidad de préstamo consumo en las condiciones que se fijan por la normativa interna del Instituto.

Art. 44.- Préstamo para adquisición de vivienda

El Instituto concederá a sus empleados con más de seis meses de antigüedad efectiva en el ICO préstamos con cualquiera de los siguientes destinos, en las condiciones que se fijan por la normativa interna del Instituto.

- a) Adquisición de su vivienda familiar.
- b) Cancelación de préstamo para adquisición de vivienda familiar.
- c) Ampliación efectiva de la vivienda familiar.
- d) Construcción de vivienda a cargo del empleado

Art. 45.- Disposiciones generales de los préstamos

La suma de las cuotas anuales de los préstamos de consumo y vivienda, no podrá ser superior a 1/3 de la retribución bruta anual del empleado.

Art. 46.- Jubilación y plan de pensiones de empleo

1.- Jubilación

- 1.1. La edad ordinaria de jubilación será la establecida en la normativa legal vigente en cada momento.
- 1.2. A los trabajadores del ICO jubilados parcialmente les será de aplicación tanto la normativa legal como la regulación transitoria, vigente en cada momento
- 1.3. En el momento de jubilación, y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima efectiva en el Instituto de 10 años, el Instituto abonará al trabajador la cantidad establecida en el artículo 46.1.4 del V Convenio Colectivo. El citado importe será revisado anualmente en el porcentaje de incremento que establezcan las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales.

2.- Jubilación parcial.

Los empleados del ICO podrán acogerse a la jubilación parcial que permita la normativa legal vigente en cada momento.

3.- Jubilación anticipada.

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada conforme a lo que establezca la normativa legal o la regulación transitoria correspondiente, vigente en cada momento.

4.- Plan de Pensiones de Empleo.

Se mantiene el Plan de Pensiones constituido en virtud del IV Convenio Colectivo.

Art. 47. Ayuda para el uso del transporte público

En concepto de retribución extrasalarial se regula una ayuda al transporte para los empleados que utilicen el transporte público en sus desplazamientos al centro de trabajo.

El cobro y cuantía de esta ayuda dependerán de los fondos que autoricen los organismos competentes y del número de solicitudes que presenten los empleados.

En el seno de la Comisión Paritaria se desarrollará la regulación de la citada ayuda.

Art. 48.- Reducción de jornada por cuidado de hijos

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre 1/8 y 1/2 con la disminución proporcional del salario.

En lo no regulado en el presente artículo será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Art. 49 – Comisión de Asuntos Sociales

La Comisión de Asuntos Sociales es un órgano de naturaleza consultiva no vinculante.

La citada Comisión estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por tres miembros elegidos por el Instituto, con el voto de calidad del Presidente que será elegido por el Instituto de entre su representación.

Su funcionamiento y competencias se rigen por el reglamento aprobado mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa.

Art. 49. Bis.- Plan de Igualdad

1.- El Instituto contribuye a la real implementación del principio jurídico universal de la igualdad entre hombres y mujeres reconocido en nuestra Constitución, en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, así como en el Derecho Comunitario; siendo, por ello, consciente de que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones del Instituto, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

2.- A los efectos anteriores, el Instituto negociará con el Comité de Empresa el Plan de Igualdad, dirigido a combatir cualesquiera manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, promover la igualdad real entre hombres y mujeres; superando el mero reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y coadyuvar a la necesaria conciliación entre vida personal, familiar y profesional.

3.- El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará en la Comisión Paritaria donde se propondrán mejoras y se llevará a cabo un seguimiento continuo de su aplicación.

TÍTULO OCTAVO**Incompatibilidades y régimen de disciplina en el trabajo****Art. 50.- Incompatibilidades**

Sin perjuicio de lo que establezca la legislación vigente en materia de incompatibilidades, la prestación de servicios en el Instituto es especialmente incompatible, salvo autorización expresa del mismo, con:

1. Todo cargo, retribuido o no, de cualquier Administración Pública, Corporación de Derecho Público o de cualquier Entidad financiera, salvo los cargos públicos electivos no retribuidos con los que no exista incompatibilidad horaria.
2. El desempeño de agencias o comisiones ante otra Entidad Pública o Privada.
3. El asesoramiento profesional a Entidades o particulares, cuando por razón de sus actividades empresariales mantengan relaciones comerciales con el ICO.

Art. 51.- Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Sin perjuicio de las establecidas en la legislación laboral vigente, constituyen faltas las contempladas en los artículos siguientes.

Art. 52.- Faltas leves

Son faltas leves:

- 1.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo hasta tres ocasiones en un mes.
- 2.- La negligencia o descuido en el trabajo siempre que no causen perjuicio o perturbación grave al Instituto.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre que no se produzca más de una vez al mes.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 5.- La desconsideración con el público, compañeros o superiores.
- 6.- La utilización para asuntos ajenos al Instituto de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando no causen perjuicio a la Entidad o éstos fueren mínimos.

7.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite, suficiente y fehacientemente, la imposibilidad de haberlo efectuado.

Art. 53.- Faltas graves

Son faltas graves:

- 1.- La reincidencia en una falta leve, en el plazo de cuatro meses, después de sancionada la anterior.
- 2.- Las contempladas en los números 5 y 6 del artículo anterior cuando causaren graves perjuicios o perturbación igualmente grave para el Instituto.
- 3.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en más de tres ocasiones al mes.
- 4.- La embriaguez ocasional durante la prestación de servicio.
- 5.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.
- 6.- La falta de asistencia al trabajo dos días durante un mes, sin causa justificada.
- 7.- La violación del secreto profesional siempre que no exista ánimo de lucro ni se causen perjuicios graves al Instituto, compañeros o terceros.
- 8.- La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que no cause perjuicios graves a la Entidad, compañeros o terceros.
- 9.- La imprudencia en acto de servicio o la inobservancia en el trabajo de las medidas legales, reglamentarias, convenidas o dictadas por el Instituto, Comité de Seguridad y Salud, en materia de seguridad y salud en el trabajo. Si implica riesgo de accidente para el empleado, para sus compañeros o terceros o peligro o avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 10.- Entregar a juegos o distracciones en horas de servicio.

Art. 54.- Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- 1.- La reincidencia en una falta grave, en el plazo de nueve meses después de sancionada la anterior.
- 2.- Las contempladas en los números 3 y 4 del artículo 52, cualquiera que fuera el tiempo de ausencia, y en el número 10 del artículo 53, cuando causaren perjuicios graves al Instituto, compañeros o terceros o se realizasen con ánimo de lucro.
- 3.- Las ofensas verbales o físicas a compañeros, superiores o al público.
- 4.- La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la Entidad.
- 5.- Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Instituto.
- 6.- La emisión de informes o dictámenes manifiestamente improcedentes o inexactos en las cuestiones que se encomienden al informante.
- 7.- La falsificación, secuestro o infidelidad en la custodia de documentos relacionados con el servicio y/o la publicidad o divulgación de documentos reservados o confidenciales fuera de los cauces establecidos al efecto.
- 8.- El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible de carácter económico causados al Instituto o a los compañeros de trabajo. Los mismos actos causados a terceros, dentro del centro de trabajo o con ocasión de actos de servicio.
- 9.- Aceptar directa o indirectamente, de clientes del Instituto o de terceros, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género por llevar a cabo un acto de servicio del Instituto.
- 10.- La falta de comunicación al Instituto del desempeño de actividades que pudieran ser incompatibles con la prestación de servicios al mismo, conforme a la legislación vigente.
- 11.- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.
- 12.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de dos veces al mes.
- 13.- La falta de asistencia al trabajo de tres días durante un mes, sin causa justificada.
- 14.- Los altercados, escándalos o falta de decoro dentro del centro de trabajo o en acto de servicio.
- 15.- Simular la presencia en el trabajo de otro empleado fichando, contestando o firmando por él.
- 16.- El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos o el impedir a cualquier subordinado el libre ejercicio de un derecho o facultad.
- 17.- La comisión de conductas de hostigamiento y/o persecución contra un empleado/a por motivos de índole sexual, o cualquier otra conducta que pueda encuadrarse dentro del término "acoso sexual" o que vulnere los protocolos de actuación al respecto que en cada momento establezca el Instituto.
- 18.- La utilización para asuntos ajenos al Instituto de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando causaren perjuicio a la Entidad.
- 19.- La realización de trabajos remunerados o no, por cuenta propia o ajena, durante la situación de incapacidad temporal.
- 20.- La negligencia o desidia en el trabajo siempre que cause perjuicios graves a la Entidad, compañeros o terceros.
- 21.- Las previstas en el art. 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 55.- Sanciones

1.- Por faltas leves:

- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de sesenta días, sin exceder de seis meses.
- Despido.

No obstante lo anterior, el Instituto, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones por faltas muy graves llevarán implícita, en todos los casos, la imposibilidad de participar en turnos de promoción durante dos años, respectivamente, contados a partir desde el día en que se imponga la sanción.

Las sanciones que se impongan llevarán implícita, si fuese pertinente, el resarcimiento de daños y perjuicios.

Las sanciones impuestas serán ejecutivas, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente, serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida se causen a la empresa, compañeros de trabajo o clientes.

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

Art. 56.- Prescripción

De conformidad con lo establecido en el art. 97 del Estatuto Básico del Empleado Público, las faltas leves prescribirán a los seis meses; las graves a los dos años y las muy graves a los tres años.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. La incoación del expediente contemplado en el artículo siguiente conllevará la interrupción de los plazos de prescripción arriba mencionados.

Las anotaciones en el expediente personal del empleado de las sanciones impuestas desaparecerán, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, al año, dos años o tres años, respectivamente.

El plazo de prescripción de las sanciones impuestas comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Art. 57.- Procedimiento para la imposición de sanciones

1.- Corresponde al Instituto la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

2.- La imposición de sanciones por faltas leves requerirá su tramitación por el procedimiento sumario que se establece a continuación:

Por el Director General competente, se acordará la incoación del expediente disciplinario en el que figurará de forma sucinta los hechos, cargos que se le imputan y norma infringida.

El acuerdo de incoación se remitirá al interesado para que en el plazo de dos días laborables pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

Transcurrido el mencionado plazo, el Director General competente dictará Resolución, imponiendo, si procede la sanción correspondiente. La Resolución será comunicada al trabajador interesado.

3.- Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se requerirá la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas,

- a) Por el Director General competente se acordará la incoación del expediente disciplinario, de oficio o previa comunicación escrita, en el que figurará de forma sucinta los hechos, cargos que se le imputan y norma infringida, indicándose la designación de Instructor y, en su caso, de Secretario.
- b) Del mencionado acuerdo, dará traslado al departamento de RR.HH. para la tramitación del expediente.
- c) El departamento de RR.HH. remitirá al Comité de Empresa y/o, en su caso, Sección Sindical y al interesado el acuerdo de incoación.
- d) En el plazo de cinco días laborables el trabajador podrá formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos, y solicitar la práctica de las pruebas que considere pertinentes.

En ese mismo plazo, el Comité de Empresa y/o, en su caso, Sección Sindical, podrá personarse y alegar lo que considere oportuno.

- e) Efectuadas las alegaciones, el Instructor del expediente ordenará la práctica de las pruebas que estime pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador. La denegación, en su caso, deberá de ser motivada.
- f) Finalizado el período de prueba, si lo hubiere, el Instructor formulará propuesta de sanción o, en su caso de archivo, que se remitirá al departamento de RR.HH. para que éste lo eleve al órgano competente, que resolverá, imponiendo, si procede, la sanción que corresponda.

La resolución será notificada al interesado y al Comité de Empresa y/o Sección Sindical.

De conformidad con lo previsto en el artículo 96.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, procederá la readmisión del personal fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

TÍTULO NOVENO

Derecho de representación

Art. 58.- Comité de empresa

1.- Es el máximo órgano representativo de los trabajadores del Instituto, elegido democráticamente.

2.- El Instituto pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores el correspondiente tablón de anuncios en un lugar visible y de fácil acceso para el resto de los empleados, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Art. 59.- Crédito de horas

1.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas establecido en la normativa vigente, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo.

2.- Podrán acumular las horas mensuales, previa autorización del Instituto, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes para otro, pudiendo quedar exentos de la prestación de trabajo efectivo, percibiendo la totalidad del salario que hubieran correspondido a su jornada habitual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Consolidación gradual de los trabajadores designados como titulares de unidades de gestión

La designación por el Instituto de trabajadores como titulares de unidades de gestión contemplada en el art. 1.3 del presente convenio no conllevará necesariamente la promoción de nivel retributivo superior, sin perjuicio de que los citados empleados puedan consolidar gradualmente el nivel retributivo inmediato superior en los términos que se establezcan en cada momento en la correspondiente autorización de los organismos competentes que se dicte al efecto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Se mantiene en vigor la Disposición Transitoria Segunda del III Convenio Colectivo

DISPOSICIÓN FINAL

Las eventuales modificaciones legislativas que, en materia de jornada, horario, días de libre disposición, incapacidad, invalidez, jubilación y retribuciones pudieran suponer una mejora para los empleados del Instituto en relación con las condiciones establecidas en la normativa legalmente vigente y en el presente Convenio Colectivo se aplicarán por el ICO a sus empleados de manera automática en aquellos casos en que resulten directamente aplicables.

En los supuestos en que las precitadas modificaciones legislativas no resultaran directamente aplicables pero coincidieran en sus términos y alcance con la regulación contenida en el V Conve-

nio Colectivo del ICO, se acuerda por el ICO y el Comité de Empresa que se procederá a su inmediata incorporación al presente Convenio.

En cualesquiera otros supuestos en los que eventuales modificaciones legislativas en las materias anteriormente citadas supusieran una mejora para los empleados del Instituto en relación con las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, en el V Convenio Colectivo del ICO o en la normativa actualmente vigente, el ICO y el Comité de Empresa las analizarán y valorarán a los efectos de negociar y acordar su incorporación, en su caso, al presente Convenio Colectivo, con el preceptivo informe favorable del organismo ministerial competente.

(03/40.324/13)

