

Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de reposición ante el propio órgano que lo ha solicitado, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la notificación de la presente, o directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa competente, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de cuantos otros recursos estime oportuno deducir.

Lo que, al no ser posible la notificación en el domicilio indicado al principio, se comunica a los interesados a los efectos indicados, conforme a lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, señalando que el expediente instruido se encuentra a disposición del interesado en la sede de la Consejería de Servicios Sociales —Servicio de Control de Calidad, Inspección, Registro y Autorizaciones—, sita en la calle Marqués del Duero, número 8, primero derecha, de Madrid, horario de nueve a catorce horas, de lunes a viernes.

Madrid, a 29 de abril de 2002.—El Jefe del Servicio de Control de Calidad, Inspección, Registro y Autorizaciones, Gregorio López de la Osa García.

(03/11.213/02)

## Consejería de Servicios Sociales

### ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO MADRILEÑO DEL MENOR Y LA FAMILIA

Resolución de 26 de abril de 2002, de la Directora Gerente del Instituto Madrileño del Menor y la Familia, por la que se hace pública convocatoria 08-AT-00006.8/2002 para la licitación del contrato de Consultoría y Asistencia para el programa de acogimiento familiar de identificación cultural para menores extranjeros no acompañados.

1. Entidad adjudicadora:
  - a) Organismo: Instituto Madrileño del Menor y la Familia.
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación (SRBS).
  - c) Número de expediente: 940/00-08/0-02 (08-AT-00006.8/2002).
2. Objeto del contrato:
  - a) Descripción del objeto: Contrato de Consultoría y Asistencia para el programa de acogimiento familiar de identificación cultural para menores extranjeros no acompañados.
  - b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
  - c) Plazo de ejecución o fecha límite de entrega: Veinticuatro meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
  - a) Tramitación: Ordinaria.
  - b) Procedimiento: Abierto.
  - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación.—Importe total, 60.257,52 euros:
 

Anualidad 2002: 20.085,84 euros.  
 Anualidad 2003: 30.128,76 euros.  
 Anualidad 2004: 10.042,92 euros.
5. Garantías: Provisional, 1.205,15 euros.
6. Obtención de documentación e información:
  - a) Entidad: Instituto Madrileño del Menor y la Familia.
  - b) Domicilio: Calle Agustín de Foxá, 31, 6.ª planta.
  - c) Localidad y código postal: 28036 Madrid.
  - d) Teléfono: 915 809 474.
  - e) Telefax: 915 809 565.
  - f) Fecha límite de obtención de documentación e información: ...
  - g) Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria y donde pueden obtenerse los pliegos: <http://www.comadrid.es/012>.

### 7. Requisitos específicos del contratista:

- De solvencia económica y financiera: Informe de instituciones financieras o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.
- De solvencia técnica o profesional: Las titulaciones académicas y profesionales de los empresarios y del personal de dirección de la empresa y, en particular, del personal responsable de la ejecución del contrato. Ser licenciado en Sociología, Psicología o Pedagogía. Una relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos tres años que incluya importe, fechas y beneficiarios públicos o privados de los mismos. Poseer formación específica y experiencia profesional en:
  - a) Campaña de divulgación de programas de Acogimiento Familiar.
  - b) Captación de familias.
  - c) Selección y valoración de futuros acogedores.
  - d) Formación.
  - e) Tareas de seguimiento y apoyo de los procesos de acogida.
  - f) Trabajo en coordinación con equipos y servicios de menores.

### 8. Presentación de las ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Si este plazo terminase en sábado o día inhábil, se admitirán las proposiciones el día siguiente hábil.
- b) Documentación a presentar: La establecida en la Sección Tercera, Capítulo Primero, del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) Lugar de presentación:
  - 1.º Entidad: Instituto Madrileño del Menor y la Familia.
  - 2.º Domicilio: Calle Agustín de Foxá, 31, 1.ª planta.
  - 3.º Localidad y código postal: 28036 Madrid.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
- e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de las ofertas:
  - a) Entidad: Instituto Madrileño del Menor y la Familia.
  - b) Domicilio: Calle Agustín de Foxá, 31, 7.ª planta.
  - c) Localidad: Madrid.
  - d) Fecha: 31 de mayo de 2002.
  - e) Hora: A las doce.
10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en tres sobres cerrados, bajo el título “Convocatoria pública 08-AT-00006.8/2002”, y con los siguientes subtítulos, respectivamente:

Sobre número 1: “Proposición económica”.

Sobre número 2: “Documentación administrativa”.

Sobre número 3: “Documentación técnica”.

Referenciando en cada sobre la identificación fiscal (CIF o NIF).

11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 26 de abril de 2002.—La Directora Gerente del Instituto Madrileño del Menor y la Familia, Esperanza García García.

(01/1.113/02)

## Consejería de Trabajo

Resolución de 25 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Instituto Cervantes (código número 2812042).

Examinado el texto del convenio colectivo del Instituto Cervantes, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21

de diciembre de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, 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 25 de marzo de 2002.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL INSTITUTO CERVANTES

#### Capítulo 1

##### Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*.—1. El presente convenio será de aplicación al personal del Instituto Cervantes que presta sus servicios en las instalaciones de la sede central ubicadas en Madrid capital y Alcalá de Henares.

2. Queda excluido de su ámbito de aplicación.

- El personal contratado para prestar servicios en los centros que tiene el Instituto Cervantes en el exterior.
- El personal de alta dirección, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- El personal cuya relación de servicio se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o de los instrumentos excluidos en el artículo 3.1.d) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.
- El personal cuya relación con el Instituto Cervantes se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- El personal cuya relación de servicio se haya formalizado o formalice expresamente fuera de convenio.

Art. 2. *Centro y lugar de trabajo*.—1. A los efectos previstos en este convenio se considerará como un único centro de trabajo las instalaciones que tiene el Instituto Cervantes en Madrid y Alcalá de Henares, dado que ambos constituyen una única unidad de producción y se integran en una única organización.

Art. 3. *Vigencia, denuncia y prórroga del convenio*.—Vigencia.

1. El presente convenio será de aplicación al día siguiente al de su firma, sin perjuicio de la posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, los efectos económicos, sociales y administrativos regirán desde el 1 de noviembre de 2001.

El período de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2003, aplicándose en el 2002 la revisión salarial fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Previa aprobación de la CECIR.

En el 2003 será de aplicación lo previsto en el artículo siguiente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas bajo el principio de que la nulidad de una o varias cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio.

*Prórroga*.—El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2004 en el caso de que ninguna de las partes lo denuncie con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

*Denuncia*.—Una vez denunciado el convenio permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por un nuevo convenio colectivo. Las partes firmantes se comprometen

a constituir la correspondiente comisión negociadora dentro del mes siguiente a la fecha de la denuncia.

Art. 4. *Revisión salarial*.—Las retribuciones serán revisadas anualmente de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

En el supuesto de que en la citada Ley o en otros pactos o acuerdos se establezcan para todos los trabajadores del sector público una serie de medidas correctoras que permitan recuperar o mantener el poder adquisitivo durante el período de vigencia de este convenio, se aplicará al Instituto Cervantes las disposiciones que puedan adoptarse con idéntica finalidad.

#### Capítulo 2

##### Interpretación, aplicación y desarrollo del convenio

Art. 5. *Comisión paritaria de seguimiento del convenio*.—1. Como órgano de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio se constituirá, dentro de los quince días siguientes a su firma, una comisión paritaria de seguimiento que estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del convenio.

2. Serán funciones de la comisión paritaria de seguimiento:

- Interpretar todos los artículos y cláusulas del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Hacer el seguimiento, desarrollo y aplicación del convenio.
- Actualizar el contenido del convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o en su caso, de acuerdos alcanzados entre la Administración y los sindicatos, o en el seno de la propia comisión previa aprobación de la CECIR.
- Intervenir con carácter previo a cualquier otra instancia, en la solución de los conflictos individuales o colectivos que se susciten por cualquiera de las partes en relación con la interpretación o aplicación del convenio o de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.
- Informar previamente de la modificación, creación o supresión de grupos profesionales.
- Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio.

3. La comisión paritaria de seguimiento elaborará su reglamento de funcionamiento, que deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de constitución de la misma.

4. Los acuerdos de la citada comisión sobre interpretación, desarrollo y aplicación del convenio serán vinculantes para las partes, deberán formalizarse por escrito y ser objeto de publicación en las instalaciones de la sede central del Instituto. Los acuerdos requerirán como mínimo el voto favorable de dos miembros de cada representación.

5. La comisión paritaria de seguimiento mantendrá su vigencia y seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del convenio hasta tanto sea sustituido por otro.

Art. 6. *Comisiones de formación y acción social*.—1. Además de la comisión paritaria de seguimiento a que se refiere el artículo anterior se constituirán una comisión de formación y otra de acción social, que estarán integradas cada una de ellas por tres miembros de cada una de las partes firmantes del convenio.

2. Las indicadas comisiones elaborarán su reglamento de funcionamiento y tendrán, respectivamente, las siguientes atribuciones:

- La comisión de formación participará en la elaboración, desarrollo, seguimiento y evaluación del plan anual de formación del Instituto.
- La comisión de acción social valorará las necesidades del personal de la sede central del Instituto que se atenderán con los fondos de acción social y las ayudas a conceder al mismo, dentro del crédito consignado a tal efecto en sus presupuestos, y participará en la evaluación y seguimiento de las indicadas ayudas.

#### Capítulo 3

##### Organización del trabajo

Art. 7. *Objetivos y competencia de la organización del trabajo*.—1. Los objetivos de la organización del trabajo serán la mejo-

ra continua de los servicios que presta el Instituto Cervantes y la óptima utilización de los recursos humanos adscritos a los mismos. Estos objetivos se pretenden lograr a través de:

- Unas plantillas adecuadas y suficientes.
- Un ágil y eficaz sistema de provisión de puestos de trabajo y de selección de personal.
- Un adecuado y eficaz encuadramiento profesional de los trabajadores.
- Un apropiado sistema de formación que facilite la permanente readaptación profesional de los trabajadores y su promoción profesional.
- Unas condiciones de trabajo que contribuyan a la progresiva mejora de la calidad de vida de los trabajadores y un ambiente de trabajo que garantice su salud y seguridad.
- Un clima laboral que propicie el diálogo, la participación y la cooperación en el desarrollo de las relaciones laborales así como la motivación y satisfacción de los trabajadores.

2. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección del Instituto, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos legalmente a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que adopte la dirección del Instituto, en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones sustanciales de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, habrán de negociarse dichas condiciones de trabajo en los términos previstos en el mismo o en la legislación vigente que resulte de aplicación, con los representantes de los trabajadores.

Art. 8. *Planificación y ordenación de los recursos humanos*.—1. La planificación y ordenación de los recursos humanos de la sede central del Instituto Cervantes se realizará, dentro de los límites establecidos por la Comisión Interministerial de Retribuciones (CIR), a través de la relación de puestos de trabajo que se aprobará previa consulta al comité de empresa.

2. La relación de puestos de trabajo de la sede central del Instituto recogerá, de forma detallada, el conjunto de puestos de trabajo que resulten necesarios para realizar las funciones, tareas o actividades que se desarrollan en los servicios del Instituto e incluirá, respecto de cada uno de ellos, las siguientes especificaciones:

- La identificación del puesto.
- El número de dotaciones.
- Su ubicación orgánica y funcional.
- Su misión y contenido funcional.

#### Capítulo 4

##### *Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y trabajos de superior e inferior puesto o grupo profesional*

Art. 9. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*.—1. Los órganos competentes del Instituto, en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, el Instituto negociará la medida que se pretenda adoptar con el comité de empresa durante un plazo no inferior a quince días, facilitándose para ello una memoria justificativa de las causas o motivos de la misma.

Si se suprimiera un puesto de trabajo el trabajador afectado pasará a ocupar otro puesto de su mismo grupo profesional.

Art. 10. *Movilidad funcional*.—En determinadas situaciones, cuando existan razones debidamente justificadas, previo informe al comité de empresa en el que se especifiquen estas razones, podrá producirse movilidad funcional entre diferentes puestos de trabajo siempre que éstos pertenezcan al mismo grupo profesional y el afectado tenga la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se le puedan encomendar en el nuevo puesto de trabajo.

Cuando se ocupe un puesto de trabajo que esté adscrito a dos grupos profesionales, la movilidad funcional podrá tener lugar

entre puestos de trabajo adscritos a ambos grupos profesionales siempre que el trabajador tenga la capacidad necesaria para el desempeño de las tareas que se le puedan encomendar en el nuevo puesto de trabajo.

Art. 11. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional*.—1. Sólo se podrá acordar la movilidad funcional para realizar funciones no pertenecientes al grupo profesional al que pertenezca el trabajador cuando existan razones técnicas de eficiencia organizativa o de mejor prestación de servicios, siendo su duración por el tiempo imprescindible para su atención. La encomienda de funciones de inferior grupo profesional deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, debiendo comunicarse su realización al comité de empresa.

La duración máxima será de un año cada dos años para tareas de superior categoría y de seis meses cada dos años para las de inferior categoría.

2. En todo caso, el encargo de trabajos de superior e inferior categoría se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución del puesto que efectivamente se desempeñe, salvo en el caso en que se encomiende la realización de funciones de un grupo inferior en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.

En ningún caso podrá modificarse de manera definitiva el grupo profesional y nivel retributivo a través de la encomienda de trabajos de superior categoría.

3. Cuando el trabajador hubiera realizado funciones de nivel superior se le acreditará tal extremo, indicando las funciones efectivamente desempeñadas y el tiempo durante el que se hubieran realizado mediante certificación de RR HH que se emitirá en plazo no superior a un mes.

#### Capítulo 5

##### *Clasificación profesional*

Art. 12. *El sistema de clasificación profesional*.—1. Los trabajadores que prestan servicios en la sede central del Instituto Cervantes serán clasificados, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación laboral objeto del contrato, en grupos profesionales y, en su caso, especialidades.

2. Los grupos profesionales agrupan unitariamente a los trabajadores que realizan funciones o tareas para cuyo desempeño se requieren aptitudes profesionales y titulaciones análogas o equivalentes y determinan el contenido general de la prestación laboral exigible a tales trabajadores.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones y aptitudes profesionales específicas así como de las normas sobre movilidad funcional que se establecen en este convenio.

3. La especialidad agrupa, dentro de un grupo profesional, a los trabajadores que realizan funciones o tareas para cuyo desempeño se requiere estar en posesión de una titulación o aptitudes profesionales específicas dentro de las generales del grupo profesional.

Art. 13. *Grupos profesionales*.—1. El encuadramiento de los trabajadores de la sede central del Instituto Cervantes se realizará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional I.—Se incluyen en este grupo los trabajadores que realizan funciones de un alto grado de complejidad técnica, que para su desempeño requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad que desarrolla el Instituto, y un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad en el desempeño del trabajo y que definen objetivos concretos en su área de responsabilidad o participa en su definición; que toma decisiones o participa en su elaboración y que organiza y coordina el trabajo de los colaboradores.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional II.—Se incluyen en este grupo los trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas técnicamente, pero homogéneas, con

objetivos o circunstancias generales definidas dentro de su nivel académico, que requieren para su desempeño un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad, y que organizan y coordinan también el trabajo de los colaboradores.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional III.—Se incluyen en este grupo los trabajadores que realizan funciones complejas pero homogéneas, en un marco de instrucciones generales definidas, que requieren para su desempeño un alto grado de especialización y un nivel medio de iniciativa, de autonomía y de responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar el trabajo que desarrolla un conjunto de trabajadores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo profesional IV.—Se incluyen en este grupo los trabajadores que aunque realizan trabajos bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, exigen habitualmente alguna iniciativa y cierta autonomía, y tienen una responsabilidad limitada por la supervisión directa y sistemática a que están sometidos.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes.

En el grupo IV se diferencia la especialidad de conducción de vehículos.

Grupo profesional V.—Se incluyen en este grupo los trabajadores que realizan trabajos de oficios y de mantenimiento de las instalaciones en un nivel poco especializado y tareas de apoyo realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, de forma normalmente manual o con ayuda de elementos mecánicos, que exigen un cierto esfuerzo físico y atención y requieren conocimientos profesionales de carácter elemental básico.

Formación: Nivel de formación equivalente al de Educación Primaria, el Certificado de Escolaridad o el Certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o un Programa de Garantía Social o similar.

Todos los puestos de trabajo se adscriben con carácter general a un grupo profesional. No obstante, determinados puestos de trabajo podrán adscribirse a dos grupos profesionales distintos, de acuerdo con el detalle siguiente:

- Grupo I:
  - Jefe de Departamento.
  - Responsable de Unidad.
  - Técnico I.
- Grupo II:
  - Responsable de Unidad.
  - Técnico II.
- Grupo III:
  - Coordinador Administrativo.
  - Coordinador Informático.
  - Oficial Administrativo.
  - Oficial de Apoyo Informático.
- Grupo IV:
  - Auxiliar Administrativo.
  - Conductor del Director.
  - Conductor.
- Grupo V:
  - Personal de apoyo subalterno y de oficios.

El puesto de Responsable de Unidad podrá ser desempeñado por personal adscrito a los grupos I y II.

El puesto de Secretaria del Director, del Secretario General y Secretarías de Dirección podrá ocuparse por personal adscrito al grupo III y IV.

El cambio a un grupo profesional de superior categoría sólo podrá realizarse a través de las convocatorias previstas en el sistema de provisión de puestos regulado en este convenio.

Art. 14. *Carrera profesional*.—1. La carrera profesional indica la progresión permanente del trabajador en la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes profesionales dentro de su grupo profesional, está vinculada a la trayectoria profesional desarrollada

en el Instituto y al trabajo realizado en el mismo y consiste en el ascenso en los diferentes niveles en que se estructura la misma.

2. La carrera profesional se estructura en seis niveles, en los que se irá ascendiendo cada vez que se alcance al número de puntos necesarios para ello a partir de la evaluación que, sobre los extremos a que se refiere el número anterior, se realice cada año.

La indicada evaluación se hará por una comisión constituida por el Secretario General y los Directores de Área sobre la base de la propuesta que formulen éstos, previa audiencia de los trabajadores, puntuándose exclusivamente en positivo con los valores siguientes: muy alto que se puntuará con 10 puntos y alto con 5 puntos. La evaluación de aceptable no puntuará a estos efectos.

Para poder ascender de nivel se deberá haber alcanzado una puntuación de, al menos, 15 puntos, obtenidos en un plazo máximo de cuatro años. Cada vez que se ascienda de nivel se iniciará una nueva puntuación.

3. La carrera profesional se tendrá en cuenta a la hora de proveer puestos de trabajo, en particular los de especial responsabilidad o de confianza, y para determinar las retribuciones a percibir por el trabajador. Los seis niveles que se establecen dentro de la carrera profesional darán lugar a seis niveles retributivos dentro de la misma. El nivel no tendrá en cambio, incidencia en el contenido de la prestación laboral.

El ascenso en el nivel del complemento de carrera profesional se realizará previa evaluación anual de cada trabajador siempre que la masa salarial aprobada para el Instituto Cervantes y las autorizaciones de la CECIR lo permitan.

## Capítulo 6

### *La provisión de puestos de trabajo y la selección de personal*

Art. 15. *Principios generales y procedimientos de provisión de puestos de trabajo*.—1. La provisión de puestos de trabajo y la selección del personal en el Instituto Cervantes se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y a través de los procedimientos que se establecen: concurso-oposición y concurso de méritos.

2. Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria se proveerán, con carácter general, por los procedimientos y orden que se indican a continuación:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Concursos internos de traslado y/o promoción.
- c) Convocatoria restringida del Instituto Cervantes.
- d) Movilidad entre Administraciones Públicas.
- e) Convocatoria pública.

El procedimiento normal para la provisión de los puestos de trabajo y la selección de personal será mediante concurso-oposición o concurso de méritos. En el concurso-oposición se incluirán las pruebas de aptitud que se especifiquen en las bases de la convocatoria. En ambos procedimientos podrá incluirse la realización de una o varias entrevistas. Con carácter general, se proveerán en un mismo proceso de selección los puestos de trabajo que pertenezcan al mismo grupo profesional, tengan un similar contenido funcional y requieran para su desempeño una misma titulación y unas aptitudes profesionales análogas. El proceso de selección será diferenciado cuando se trate de cubrir puestos de trabajo que requieran conocimientos técnicos, méritos y/o aptitudes profesionales especializadas.

Las vacantes de Jefes de Departamento, Secretarías del Director y del Secretario General y Conductores del Director, se proveerán a través del concurso específico que regula el artículo 22 en este convenio.

La dirección del Instituto, con informe previo del comité de empresa, aprobará las bases generales que regirán las diferentes convocatorias correspondientes a cada uno de los grupos profesionales.

Art. 16. *Reingreso de excedentes voluntarios*.—1. Las vacantes de la sede central del Instituto Cervantes se cubrirán en primer lugar, con los excedentes voluntarios que hubieran solicitado el reingreso. Si la solicitud de reingreso se recibe estando en plazo la convocatoria de traslado, el reingreso se realizará participando en este concurso, si se recibiera ya iniciada la tramitación del concurso de promoción interna o de la convocatoria pública se

esperará a la finalización del proceso en trámite para la atención, en los términos que proceda, de la solicitud de reingreso.

2. Resueltas, cuando proceda, las solicitudes de reingreso de excedentes las plazas vacantes serán ofertadas a los trabajadores fijos del Instituto para su provisión mediante concurso interno de traslado y/o promoción, salvo en el caso de los puestos que tengan establecido un sistema de provisión específico en la relación de puestos de trabajo de acuerdo con lo previsto en este convenio.

Art. 17. *Convocatoria de los concursos.*—1. Una vez aprobada la oferta de empleo público y atendidas, en su caso, las solicitudes de los excedentes voluntarios, se procederá a la convocatoria sucesiva de los correspondientes concursos, para la provisión de las plazas de nuevo ingreso autorizadas al Instituto que respondan a necesidades previstas en la planificación de recursos humanos del mismo, de acuerdo con la secuencia siguiente:

- a) Los concursos de traslado y promoción se convocarán de forma escalonada, convocando en primer lugar, los correspondientes a los grupos profesionales y complemento de puesto superiores, de forma que las vacantes que el proceso de promoción pueda producir en los grupos inmediatamente inferiores se incluyan en los correspondientes procesos de traslado y promoción.
- b) Con carácter general, las sucesivas convocatorias se realizarán dentro del primer semestre del año.

2. Con el fin de lograr la máxima eficiencia, en las distintas convocatorias que se realicen de acuerdo con lo previsto en los artículos anteriores, podrá contemplarse la posibilidad de que, además de seleccionar a los candidatos necesarios para la cobertura de las plazas convocadas, se puedan formar listas de reserva, por orden de puntuación, con los candidatos que hayan obtenido la puntuación mínima requerida para ser considerados “aptos” y no hayan obtenido plaza.

Con estas listas se podrán cubrir las contrataciones temporales que sea necesario realizar en el período que medie desde la constitución de la lista de reserva hasta la publicación del siguiente proceso selectivo del mismo grupo.

Con estas listas se podrán cubrir con carácter fijo las vacantes que se produzcan durante ese mismo año de los puestos de Oficiales Administrativos, Auxiliares Administrativos, Conductor y Ordenanza, siempre que dicha cobertura se considere necesaria y cuente con las autorizaciones pertinentes y se haya indicado en las bases de la convocatoria correspondiente.

Con carácter previo se convocarán siempre los concursos de traslado y promoción.

Si a un candidato de la lista de reserva que, en base a lo anteriormente dispuesto estuviera contratado temporalmente, le correspondiera un contrato fijo, se le respetará el derecho de opción.

No podrá interrumpirse un contrato temporal para optar a otro contrato del mismo carácter.

Art. 18. *Bases de la convocatoria y comisiones de selección.*—1. La dirección del Instituto aprobará, de acuerdo con las correspondientes bases generales, las bases específicas de las convocatorias que regirán los diferentes concursos en las que figurarán los siguientes datos:

- El número y características (retribuciones y complementos del puesto área de adscripción, con indicación en el caso de los puestos no singularizados de departamento en que prestaran servicios inicialmente) de las plazas convocadas.
- El centro o dependencia a que deben dirigirse las solicitudes y plazo en que deben presentarse.
- Los requisitos que deben cumplir los candidatos.
- El sistema de selección aplicable y su desarrollo.
- La relación de méritos que serán tenidos en cuenta en la selección y, en su caso, las pruebas selectivas o entrevistas que han de celebrarse.
- El nombramiento y composición de la comisión de selección.
- Formación y funcionamiento de lista de reserva.

De las indicadas bases se dará traslado al comité de empresa previamente a su publicación.

2. La comisión de selección que habrá de regir los diferentes concursos que afecten a una misma plaza será la misma y estará constituida por tres miembros, dos de ellos representarán al Ins-

tituto, que serán el Presidente y el Secretario de la comisión, y otro representará al comité de empresa. Si el órgano tuviese más de tres miembros el número de representantes del Instituto deberá ser igual al número de representantes de los trabajadores más uno.

Podrán participar en la misma como asesores, con voz pero sin voto, representantes de las áreas a que pertenezcan los puestos convocados.

Los miembros de la comisión de selección, para ser designados deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al que estén adscritos los puestos de trabajo convocados, y una vez designados, participarán en la misma a título individual y bajo su responsabilidad.

Concluidas las pruebas selectivas, la comisión de selección elevará al órgano competente la relación de los candidatos que las hubieran superado y que fueran considerados aptos para el desempeño de los puestos de trabajo convocados, ordenados de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, distinguiendo entre los candidatos seleccionados para cubrir los puestos convocados y para formar las listas de reserva.

Art. 19. *Concursos internos de traslado y promoción.*—1. Los concursos de traslado y promoción se convocarán de forma simultánea y se publicarán a través de los cauces normales de comunicación interna del Instituto. En cualquier caso, las bases se divulgarán a través del correo electrónico.

Quedan excluidas de este tipo de concursos las vacantes de puestos de trabajo de especial responsabilidad o de confianza o para los que así esté previsto en la relación de puestos de trabajo.

En los concursos de traslado y promoción que se convoquen podrán participar los trabajadores fijos del Instituto que reúnan, en cada caso, los siguientes requisitos:

- a) En el concurso de traslado podrán participar los trabajadores que ocupen, con una antigüedad mínima de dos años, un puesto de trabajo adscrito al mismo grupo profesional de la vacante y que estén en posesión de la titulación y demás requisitos exigibles a los candidatos, de acuerdo con lo previsto en la RPT y lo especificado en las bases de la convocatoria.
- b) En el concurso de promoción podrán participar los trabajadores que tengan una antigüedad de al menos dos años en el puesto que ocupa y que pertenezcan al grupo profesional inmediatamente inferior al de la vacante que se aspira a ocupar y que estén en posesión de la titulación y demás requisitos exigibles a los candidatos, de acuerdo con la RPT y lo especificado en las bases de la convocatoria.
- c) En casos de movilidad forzosa se computará como antigüedad la suma de los períodos trabajados en ambos puestos.
- d) Cuando la promoción suponga el paso a dos grupos superiores además de estar en posesión de la titulación y demás requisitos exigibles a los candidatos, se exigirá una permanencia en el puesto desde el que se pretende promocionar de cuatro años.

A los efectos de los apartados b) y d), el cómputo de la antigüedad en puestos no singularizados se sumará, con independencia de que el puesto se haya desempeñado en distintas unidades.

2. Para participar en promoción interna será necesario haber obtenido una evaluación aceptable en la evaluación global realizada el año anterior al de la convocatoria del concurso.

3. El procedimiento a que se ajustarán los indicados concursos de traslado y promoción será el siguiente:

- a) El plazo que se dará en la convocatoria para presentar las solicitudes, ya sea para participar en el concurso de traslado o en el de promoción, no será inferior a tres días hábiles ni superior a cinco.
- b) El plazo en que la comisión de selección habrá de resolver el concurso de traslado no será superior a diez días a contar desde la fecha en que finalizó el plazo para presentar solicitudes.
- c) El plazo en que la comisión de selección habrá de resolver el concurso de promoción para cubrir las plazas convocadas o, en su caso, las que hubieran quedado vacantes por haberse cubierto aquellas en el concurso de traslado, no será superior

a quince días desde la fecha en que hubiera quedado resuelto el concurso de traslado.

- d) En las bases del concurso de promoción se detallarán las pruebas de aptitud —incluida la entrevista— que se van a realizar y los méritos valorables.

Estos méritos se ajustarán a los que consten en el perfil profesional del puesto en la RPT.

Asimismo se explicitará la puntuación mínima exigible para ser declarado apto, que en ningún caso será superior a la que pueda exigirse posteriormente en la convocatoria pública o, en su caso, en el concurso entre personal de la Administración.

Los trabajadores que hubieran obtenido un puesto de distinto grupo profesional o de distinto perfil y nivel retributivo, a través de la convocatoria de promoción interna, tendrán un período de prueba no superior a la mitad de período ordinario establecido para ese puesto. Durante ese período de prueba tendrán reserva de puesto análogo al suyo de origen.

Art. 20. *Convocatoria restringida dentro del Instituto Cervantes.*—Con carácter excepcional no directamente aplicable a todos los puestos de trabajo, finalizados los procesos de movilidad y promoción y, previamente a recurrir a la convocatoria en el ámbito de la AGE o, en su caso, a la convocatoria pública, se realizará una convocatoria restringida en el ámbito del IC con las vacantes existentes. En esta convocatoria se especificarán los datos de los puestos, requisitos de los participantes y el detalle del procedimiento. El órgano de selección será el mismo que el designado en la convocatoria de promoción interna.

En el apartado “sistema de provisión” —que se incluye en el RPT— se indicarán los puestos que puedan ser cubiertos mediante esta convocatoria restringida. No obstante, esta convocatoria podrá obviarse por razones debidamente fundamentadas de urgencia o de organización del servicio, previo informe a la comisión paritaria de seguimiento.

A las personas procedentes de los centros en el exterior que pudieran obtener un puesto en la sede por este procedimiento, se les aplicarán las condiciones de trabajo del nuevo puesto. No obstante, se les reconocerá a los solos efectos de pago de la antigüedad, como servicios previos los prestados en su puesto de origen en el que quedarán en situación de excedencia por incompatibilidad. El precio del trienio será el establecido en este convenio.

Art. 21. *Convocatoria restringida en el ámbito de Administración del Estado.*—Los puestos de trabajo vacantes en la sede del Instituto Cervantes podrán ser cubiertos con personal de la Administración General del Estado en los términos regulados en el correspondiente RD de Oferta de Empleo Público, siempre que se haya previsto en la relación de puestos de trabajo del Instituto Cervantes y sea autorizado por el órgano u órganos competentes de la Administración General del Estado.

Se reconoce el derecho al traslado del personal del Instituto Cervantes a otras Administraciones Públicas, siempre que se hayan suscrito previamente protocolos de colaboración con otras Administraciones que garanticen la reciprocidad de este derecho de movilidad. Dichos protocolos serán aprobados previamente por la comisión paritaria de seguimiento del convenio colectivo. El Instituto Cervantes estudiará el modo de promover e impulsar la suscripción de este tipo de protocolos.

1. Al concurso a que se refiere este artículo se dará publicidad por los cauces normales de comunicación interna de las pruebas selectivas en el ámbito de la Administración del Estado y del Instituto.

2. En la convocatoria se detallarán las pruebas de aptitud, que no podrán tener menor grado de dificultad que las incluidas en el concurso de promoción interna, y se indicará la puntuación mínima exigida para ser declarado apto, que será igual a la establecida en el concurso de promoción interna.

Art. 22. *Concurso específico para la cobertura de vacantes de personal de especial responsabilidad o confianza.*—1. Los puestos de trabajo de Jefes de Departamento, los de Secretarías del Director y Secretario General y, en su caso, el del Conductor del Director, se proveerán por alguno de los siguientes sistemas:

- a) Por promoción directa acordada por la dirección del Instituto, entre quienes, perteneciendo al grupo profesional al que está adscrito el puesto de trabajo que se pretenda

cubrir, hayan alcanzado niveles superiores y mayor número de evaluaciones positivas de la carrera profesional dentro del indicado grupo profesional, dando publicidad previa mediante los sistemas habituales de comunicación del Instituto.

- b) En el caso de no cubrirse por promoción directa, se cubrirá por libre elección de la dirección del Instituto entre los cinco candidatos que hubieran obtenido mayor puntuación entre los declarados aptos por la comisión de selección en el concurso de méritos que se hubiera convocado para la cobertura de la plaza, bien en convocatoria restringida en el ámbito de la Administración del Estado o en convocatoria pública, según proceda en función de lo que esté previsto en la relación de puestos de trabajo.

La incorporación al Instituto siempre se realizará por el grupo profesional al que corresponda el puesto.

2. El personal que haya accedido a los puestos de trabajo a que se refiere el número anterior por el sistema previsto en el mismo, podrá ser removido de dichos puestos cuando el trabajador no resultara idóneo para su desempeño, entendiéndose que no lo es cuando no hubiera alcanzado la puntuación de aceptable en la evaluación correspondiente que se realizará de acuerdo con los criterios a los que hace referencia el artículo 14 de este convenio. En el caso de las Secretarías del Director y del Secretario General, la remoción podrá producirse por razones exclusivamente de confianza.

3. En estos casos el trabajador removido pasará a ocupar otro puesto de su grupo profesional percibiendo las retribuciones correspondientes a este último. Cuando el nuevo puesto de trabajo tenga retribuciones inferiores, el nivel de complemento de carrera que le corresponderá será el que permita una menor pérdida de retribución, siempre que las autorizaciones de la CECIR la permitan. Sin perjuicio de que posteriores evaluaciones negativas pudieran dar lugar a descensos en el nivel de este complemento de acuerdo con lo previsto en este convenio.

Art. 23. *Cobertura de vacantes por convocatoria pública.*—1. Las vacantes que no se hayan podido cubrir por los procedimientos indicados anteriormente, se proveerán por convocatoria pública y abierta a todas las personas que reúnan los requisitos exigidos a los candidatos para el desempeño de las mismas en las bases de la convocatoria.

2. A la indicada convocatoria se dará publicidad en los medios de comunicación, al menos en un periódico de tirada nacional, y a través de los cauces normales de comunicación interna de los procesos selectivos en la Administración del Estado y del Instituto.

Art. 24. *Contratación y período de prueba.*—1. El ingreso en el Instituto Cervantes se realizará en un grupo profesional, y, en su caso, en una especialidad, adscribiéndose el personal de nuevo ingreso, con carácter general, en el nivel básico de la carrera profesional.

No se aplicará esta regla al personal de nuevo ingreso que tenga una dilatada trayectoria profesional en puestos de análogo contenido funcional y que acredite relevantes méritos y excepcionales aptitudes profesionales, en cuyo caso podrá situarse directamente dentro de los dos niveles siguientes al básico.

La adjudicación del nivel de carrera profesional distinto del básico, requerirá que en las convocatorias correspondientes se haya indicado la retribución mínima a percibir y además la “horquilla” en la que podrá moverse la retribución en función del nivel de carrera profesional que se asigne por la evaluación de méritos. Los méritos evaluables con este fin no podrán ser distintos de los que se hayan detallado en la convocatoria.

En estos casos será el órgano de selección el que propondrá al órgano competente el nivel de la carrera profesional que corresponde asignar al candidato seleccionado.

2. La contratación de personal de nuevo ingreso estará sometida a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de la incapacidad temporal, cuya duración será la que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La rescisión del contrato durante el período de prueba requerirá la constancia de que, al menos una vez, se le hayan comunicado al trabajador las deficiencias que se aprecian en su desempeño del puesto con el tiempo suficiente para su posible corrección

y un informe del Director del Área correspondiente sobre las causas de no superación.

3. El Instituto Cervantes comunicará al comité de empresa los modelos de contratos de trabajo que se utilicen y entregará la copia básica de los que se realicen. Asimismo se le comunicará la rescisión del contrato durante el período de prueba.

Art. 25. *Contratación de personal no permanente.*—1. La contratación de personal no permanente podrá hacerse entre el personal que se hubiera presentado en convocatorias del Instituto para cubrir puestos de trabajo del mismo grupo profesional, titulación y contenido funcional, dando preferencias a aquellos que hubieran obtenido mayor puntuación entre los candidatos que hayan pasado a formar parte de la lista de espera de acuerdo con el artículo 17. En su defecto, deberá efectuarse la provisión a través del procedimiento correspondiente.

## Capítulo 7

### Retribuciones

Art. 26. *Principios generales.*—El sistema retributivo que se establece en este convenio es un sistema mixto, que permite retribuir, simultáneamente, las competencias y capacidades del trabajador, las características del puesto de trabajo y los resultados obtenidos con el trabajo.

El sistema retributivo que se establece pretende racionalizar y flexibilizar la estructura retributiva, mejorar su equidad interna y reforzar su carácter incentivador.

Art. 27. *Estructura retributiva.*—La estructura retributiva del personal de la sede del Instituto Cervantes estará integrada por dos grupos de retribuciones, las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias.

Las retribuciones básicas están integradas, a su vez, por los siguientes conceptos retributivos: el sueldo base, el complemento de antigüedad y las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias están integradas, a su vez, por el complemento de carrera profesional, el complemento del puesto de trabajo, el complemento específico, y en su caso el complemento de productividad.

Art. 28. *Retribuciones básicas.*

Sueldo base.—El sueldo base es una retribución que se fija por unidad de tiempo, retribuye los conocimientos, habilidades y aptitudes profesionales genéricas correspondientes al grupo profesional y se percibe en doce mensualidades. La cuantía del sueldo será la misma para todos los trabajadores del mismo grupo profesional, según se detalla en la tabla salarial que figura en el Anexo I de este convenio.

Antigüedad.—La antigüedad retribuye la permanencia en el Instituto, mediante el abono de trienios durante doce meses y en las pagas extraordinarias a percibir en junio y diciembre.

Importe del trienio: Se devengará al mes siguiente al cumplimiento del tramo de tres años correspondiente.

- Grupo profesional I: 87.382 pesetas/año o 6.238 al mes.
- Grupo profesional II: 70.224 pesetas/año o 5.016 al mes.
- Grupos profesionales III, IV y V: 52.234 pesetas/año o 3.731 al mes.

A los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla del personal fijo del Instituto, se les computará a efectos de antigüedad los servicios prestados en el mismo.

Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias se devengan por semestres en los meses de junio y diciembre siendo su cuantía equivalente a una mensualidad del sueldo base y la antigüedad. Los trabajadores que hubieran ingresado o cesado en el transcurso del año tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo de servicios prestados durante el semestre de que se trate.

El sueldo y trienios se actualizarán previo informe de la CECIR anualmente en el porcentaje de incremento general de las retribuciones que se fijen para todos los empleados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 29. *Retribuciones complementarias.*—Se establecen las siguientes retribuciones complementarias:

- a) Complemento de puesto.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de carrera.

d) Complemento de productividad.

a) Complemento de puesto.—Retribuye las características genéricas de los distintos puestos de trabajo. Su percepción se vincula al puesto efectivamente desempeñado. Se perciben durante doce meses de acuerdo con las cuantías que se especifican en la tabla salarial número II.

b) Complemento específico.—Retribuye la especial responsabilidad, complejidad técnica, disponibilidad, dedicación y otros requerimientos específicos de cada uno de los puestos. Este complemento atiende a los elementos diferenciadores de cada uno de los puestos, teniendo en cuenta:

— La cuantía de este complemento en los puestos de grupos profesionales I y II, se ha determinado previa la valoración de cada uno de los puestos por la comisión de valoración de puestos, de acuerdo con el método de valoración previamente aprobado por la comisión negociadora. La valoración de los puestos podrá ser modificada si variasen los factores tenidos en cuenta en la valoración. Este complemento se vincula a la valoración específica del puesto efectivamente desempeñado. Se detallan tipos y cuantía en la tabla salarial número III.

— En los puestos de Secretarías de Dirección se han diferenciado cinco complementos específicos diferentes, correspondientes a Secretarías de Directores de Área, 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> Secretaría del Director y 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> Secretaría del Secretario General. Se han tenido en cuenta los factores de responsabilidad, disponibilidad y mayor dedicación horaria. Tabla número III.

— En los puestos de Oficiales, Auxiliares Administrativos y personal subalterno-oficios, se fijan los complementos específicos (iguales para cada uno de estos tipos de puestos) atendiendo a los factores de polivalencia y disponibilidad (compensación a la obligada realización del horario en jornada partida en los términos establecidos en este convenio). Tabla número III.

c) Complemento de carrera profesional.—El complemento de carrera profesional retribuye la trayectoria profesional desarrollada en el Instituto y el trabajo realizado en el mismo. Este complemento se estructura en seis niveles retributivos que se corresponden con los seis niveles en que se estructura la carrera profesional, y se percibe en doce mensualidades, siendo su cuantía la que se detalla en la tabla número IV.

El ascenso en el nivel del complemento de carrera profesional se realizará previa evaluación anual de cada trabajador siempre que la masa salarial aprobada para el Instituto Cervantes y las autorizaciones de la CECIR la permitan, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

La evaluación del desempeño de cada trabajador se realizará siguiendo el método de evaluación que apruebe la comisión paritaria de seguimiento del convenio, previo informe de la CECIR, adjuntándose una calificación final global que podrá ser “muy positiva”, “positiva”, “suficiente” e “insuficiente”. Para subir de nivel de complemento de carrera será necesario haber obtenido dos evaluaciones “muy positivas” consecutivas o tres evaluaciones superiores a la de “suficiente” (tres “positivas” o una “muy positiva” y dos “positivas”) dentro de cuatro años consecutivos (contando desde el primero en que se obtuvo una calificación superior a la de “suficiente”).

Asimismo, podrá descenderse el nivel inmediatamente inferior del complemento cuando se obtuvieran varias evaluaciones de “insuficiente” de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 de este convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación percibirán con carácter ordinario, el complemento de carrera correspondiente al nivel 1, salvo las excepciones previstas en el artículo 24 de este convenio.

Las cuantías de cada uno de los seis niveles se detallan en la tabla número IV.

La necesaria flexibilidad en la aplicación de este complemento de carrera, que no es un concepto retributivo fijo acreditado en un puesto, sino que puede subir o bajar en

función de la evaluación del desempeño del trabajador, requiere su consideración como “bolsa”, cuya cuantía no constituye una cantidad fija predeterminada, sino que se establece como media retributiva anual, distinguiéndose a estos efectos dos medias diferenciadas para Jefes de Departamento, Responsable de Unidad y Técnicos, y personal administrativo y de apoyo. Detalle en tabla número IV. El complemento de carrera profesional se percibirá en doce mensualidades.

Acreditación y actualización de las retribuciones complementarias.

La actualización anual de los complementos de carrera profesional, de puesto de trabajo y de complemento específico, se fijará cada año por la comisión paritaria de seguimiento, teniendo en cuenta los criterios para ascenso en el nivel de complemento de carrera fijados en este convenio, y sin que en ningún caso la actualización global de retribuciones supere el incremento de la masa salarial fijado en la Ley de Presupuestos ni lo autorizado por la CECIR.

d) Complemento de productividad.—Se establecen dos modalidades de productividad:

d.1. Productividad periódica, que percibirán los Jefes de Departamento y las Secretarías de Dirección (Directores de Área, Director y Secretario General) en función del desempeño vinculado a las especiales características de dirección, confianza y dedicación de estos puestos. Es una retribución variable no consolidable. Tabla número V.

El procedimiento que se seguirá para determinar la percepción del complemento de productividad periódica será el siguiente:

— Propuesta del Director de Área previa comunicación a la comisión paritaria de seguimiento del convenio.

d.2. Productividad por objetivos. Retribuirá los resultados obtenidos, tanto a nivel individual como de equipo, es un concepto retributivo variable cuya percepción estará vinculada al cumplimiento de los objetivos establecidos y no será consolidable.

El procedimiento que se seguirá para determinar la percepción y cuantía del complemento de productividad por objetivos será el siguiente:

Cada año se determinarán por la dirección del Instituto Cervantes los objetivos prioritarios y se distribuirán entre dichos objetivos la cantidad disponible para este concepto retributivo.

En su distribución se atenderá: El número de personas implicadas en el proyecto, el carácter inter-áreas, su proyección para el desarrollo de la organización, la complejidad y tiempo de dedicación, así como la clara identificación de los objetivos e indicadores de evaluación del grado de cumplimiento y que se favorezca la alternancia entre proyectos de distintas áreas. Esta distribución la realizará la dirección del Instituto, informando al comité de empresa de los criterios seguidos.

A final de año y previa evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada proyecto seleccionado, se adjudicará a cada uno de los participantes la cantidad correspondiente que podrá variar de uno a cinco teniendo en cuenta su grado de contribución. La propuesta de distribución de este complemento se presentará en la comisión paritaria que la informará con carácter previo a su aprobación por la dirección del IC.

## Capítulo 8

### Jornada y horarios

Art. 30. *Jornada de trabajo*.—1. La jornada en el Instituto Cervantes se distribuirá de la siguiente manera:

Período comprendido entre el 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y ocho horas en el cómputo semanal.

Período comprendido del 16 de junio al 15 de septiembre: La jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

Art. 31. *Horarios de trabajo*.—La distribución horaria se establecerá en el calendario laboral atendiendo a las necesidades del servicio. Podrá estipularse un horario fijo y un horario flexible, en este caso, el horario fijo no será inferior a treinta y una horas semanales y se cumplirán entre las nueve y treinta y las diecisiete y treinta horas y el resto se realizarán en horario flexible entre las ocho y treinta y las diecinueve y treinta horas. Durante el tiempo de horario fijo habrá una pausa de una hora para la comida.

Durante todo el año se podrá disfrutar de una pausa, por un período de veinte minutos, entre las diez y las doce horas, que se computará como trabajo efectivo, debiendo quedar, en todo caso, en dicho período cubiertas las necesidades del servicio.

Art. 32. *Horarios especiales*.—1. Los Jefes de Departamento y las Secretarías de los Directores de Área, tendrán una especial disponibilidad y dedicación horaria de cuarenta horas semanales, adaptando la parte de horario flexible a las necesidades organizativas del trabajo. Las Secretarías y Conductores del Director y del Secretario General podrán tener una distribución horaria distinta a la general, si las necesidades del servicio lo requieren.

2. En las unidades de información, atención al público y registro se realizarán las adaptaciones del horario y se establecerán los turnos que resulten necesarios para cubrir el horario específico de atención al público del Instituto.

3. Los Conductores adaptarán su horario de trabajo a las necesidades del servicio y a los siguientes criterios:

a) Los Conductores adscritos a puestos de trabajo de alta dirección estarán a disposición del titular de los mismos en el ejercicio de su actividad de conducción, sin perjuicio de que puedan realizar otras actividades durante el tiempo de presencia o espera, en cuyo caso dicho tiempo tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Las horas de presencia o espera de estos Conductores, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 561/1995, de 2 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, no computarán a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se compensarán con períodos equivalentes de descanso retribuidos.

b) Los Conductores de los coches de incidencias, además de las funciones propias de la actividad de conducción, realizarán, durante los tiempos de presencia o espera, actividades propias de los servicios generales del Instituto considerándose dicho tiempo, a todos los efectos, de trabajo efectivo. En este caso, la jornada efectiva de trabajo de los Conductores no podrá superar la jornada semanal establecida en este convenio.

c) En todo caso, la dirección del Instituto establecerá los turnos que sean necesarios para evitar o, en su caso, reducir los excesos de horario de este personal.

Art. 33. *Jornadas especiales*.—1. Las personas que, por razón de la unidad en que prestan servicios, deban desempeñar su trabajo exclusivamente en horario de tarde, lo realizarán entre las catorce y las veintidós horas. Sin distinción entre horario de invierno y de verano.

2. El personal contratado para prestar el trabajo en jornada reducida realizará las horas reflejadas en su contrato de trabajo en período continuo dentro de los horarios de apertura de las instalaciones de la sede central del Instituto.

3. En los supuestos de atención de hijos menores de seis años o de familiares con discapacidad, podrá solicitarse reducir la jornada con disminución proporcional de la retribución, entre 1/4 y un máximo del 50 por 100 de la jornada en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Calendario laboral*.—1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios así como la utilización de los medios mecánicos de control horario y sistema de incidencias se establecerá, a partir de los criterios que se regulan en este convenio, a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con el comité de empresa, de conformidad con el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado a principios de año.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá estar expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios.

Art. 35. *Comunicación de las ausencias.*—Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán la introducción de la clave correspondiente en los medios mecánicos de control horarios si procede y el aviso lo antes posible al Responsable de la Unidad correspondiente. El Departamento de Recursos Humanos y Sistemas de Información podrá requerir los justificantes oportunos.

A partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal fijada en este convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año.

2. Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso acumulable a razón de 1,5 horas por cada una realizada. No obstante, se compensarán con períodos equivalentes las diez primeras horas extraordinarias y la totalidad de las realizadas por los Jefes de Departamento, Secretarías del Director y del Secretario General, Secretarías de Dirección y Responsables de Unidad.

Asimismo se compensarán en paridad el exceso de jornada realizado con motivo de los desplazamientos realizados en comisión de servicios a los centros del Instituto en el exterior o para la participación en ferias, jornadas, congresos, actividades formativas o similares siempre que no se perciba retribución por el mismo concepto.

Si, exceptuando la situación descrita en el párrafo anterior, fuera necesario en algún caso la realización de horas extraordinarias en sábado o domingo, éstas se compensarán a razón de dos horas por cada hora realizada.

3. En todo caso, la realización de las horas extraordinarias requerirá la autorización de la Secretaría o Dirección de Área correspondiente del Instituto y la aceptación del trabajador.

## Capítulo 9

### *Vacaciones, licencias y permisos*

Art. 37. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. A solicitud del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre.

3. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

4. En el caso de incapacidad temporal superior a diez días, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas. El período de interrupción podrá disfrutarse en otro momento, hasta el 15 de enero del año siguiente teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

5. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

Art. 38. *Licencias.*—1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el Instituto podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La duración mínima será de cinco días laborales consecutivos (siete naturales).

La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación,

en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

Art. 39. *Permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

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

b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge e hijos, y dos en los de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por matrimonio.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una localidad situada en otra provincia el plazo será de cuatro días.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencia sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendiente a hijos y nietos, y en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

A los efectos previstos en este convenio se equipara al cónyuge con la pareja de hecho o conviviente acreditado.

c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio o al final de la jornada o una hora al inicio o al final de la misma. La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutarán en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

- i) Los trabajadores, para la realización de exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación, y para estudios oficiales, tendrán derecho al tiempo necesario para su realización.
- j) Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, se sustituirán por días de libre disposición.

## Capítulo 10

### Formación

Art. 40. *Principios generales.*—La formación es un importante instrumento de la política de recursos humanos que tiene como objetivos básicos: Favorecer el desarrollo de los recursos humanos del Instituto, incrementando su cualificación y capacitación profesional, fomentar su motivación y propiciar su integración laboral, así como facilitar su movilidad y promoción profesional, además de mejorar la calidad de los servicios que presta el Instituto.

Art. 41. *Plan de formación.*—1. El Instituto elaborará anualmente con la participación de todas las unidades y los representantes de los trabajadores, y estos mismos, un plan de formación en el que se incluirán las acciones formativas que se desarrollarán con fondos propios y los incluidos en el plan de formación continua que hubieran obtenido la subvención correspondiente del INAP.

2. En la elaboración, desarrollo, seguimiento y ejecución del plan de formación participará la comisión paritaria constituida al efecto en los términos que se indiquen en el mismo.

Art. 42. *Tiempos para la formación.*—El tiempo de asistencia a cursos organizados directamente por el Instituto e incluidos en el plan de formación será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Para la asistencia a estos cursos se requerirá la autorización previa de la Dirección de Recursos Humanos y Sistemas de Información y el informe favorable del Director de Área correspondiente. El Instituto podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Art. 43. *Permisos para la formación.*—Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo imprescindible para su realización.
- b) Permisos retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional externos al IC cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, previo informe favorable del Director de Área correspondiente y aprobación del Director de Recursos Humanos y Sistemas de Información. El tiempo máximo de permiso se establecerá en el plan de formación.

## Capítulo 11

### Incompatibilidades

Art. 44. *Incompatibilidades.*—Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

## Capítulo 12

### Suspensión del contrato de trabajo

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

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas en los términos que establece la modificación introducida en el artículo 48 del ET por la Ley 39/1999. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer

uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas a contar desde la fecha de la resolución de la adopción.

- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Designación para realizar una misión de carácter temporal por un período determinado, en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.
- d) Cuando sean nombrados miembros del gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de las respectivas Administraciones Públicas.
- e) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otras cuya elección corresponda a las cámaras.
- f) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados en el Tribunal de Cuentas, o en el Consejo General del Poder Judicial.
- g) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.
- h) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o cargos electivos y retribuidos en las Corporaciones Locales.
- i) Cuando sean elegidos miembros del Parlamento Europeo.
- j) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

En los casos contemplados en los apartados c) al i) el trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio o de la situación que ha dado lugar a la suspensión, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

Art. 46. *Excedencia voluntaria.*—Los trabajadores fijos del Instituto Cervantes tendrán derecho a solicitar excedencia en los siguientes supuestos:

- a) Por interés particular:  
La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el IC.  
La solicitud deberá cursarse, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y al comité de empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a quince años y el derecho a esta situación

sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de la adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad profesional.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación, y a las ayudas de acción social para atención a hijos menores o familiares discapacitados.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o conviviente acreditado y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año la reserva lo será a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

c) Por incompatibilidad:

Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación de excedencia por incompatibilidad el trabajador que este en algunos de los casos siguientes:

— Estando destinado en el Instituto Cervantes (sede) obtenga puesto en algunos de los centros del mismo, ya sea como desplazado o de carácter local.

— El trabajador que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto en la Administración Pública u organismos internacionales distinto del que desempeña en el ámbito de este convenio, aun cuando no hubiera cumplido un año

de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

Los trabajadores en situación de excedencia por incompatibilidad, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengará derechos económicos. Los trabajadores permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma. Una vez terminada dicha situación, por cesar en el trabajo, deberá solicitar el reintegro en el servicio activo en el plazo máximo de un mes y tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y requisitos análogos.

De no haber vacante, se les declarará en situación de excedencia voluntaria manteniendo el derecho a ocupar vacante durante el tiempo máximo de la duración de esta excedencia (hasta un máximo de quince años).

d) Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o país por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar los quince años deberá solicitar el reintegro al servicio activo.

Art. 47. *Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.*—A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge o conviviente acreditado, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Art. 48. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación. Los trabajadores en esta situación que soliciten el reintegro, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

Art. 49. *Reingresos.*—El trabajador que solicite su reintegro tras una excedencia tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo vacante de acuerdo con lo regulado en el artículo 16 de este convenio.

El declarado inválido, que como consecuencia de su revisión sufra mejoría, a estos efectos se considerará como excedente voluntario.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto ocupado, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Art. 50. *Jubilación.*—Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente u optar a la reducción de jornada (jubilación parcial), en los términos previstos en la legislación vigente.

## Capítulo 13

### Salud laboral y acción social

Art. 51. *Salud laboral. Principios generales.*—1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores del IC tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber del IC de garantizar una protección a los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento, se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo.

Art. 52. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*—En los casos de licencia por maternidad o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, el IC, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones establecido en el presente convenio.

Art. 53. *Comité de seguridad y salud.*—En el ámbito del IC se constituirá un comité de seguridad y salud con la composición, competencias y funciones establecidas en los artículos 38 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 54. *Movilidad funcional por disminución de capacidad y protección de la maternidad.*—1. A petición del trabajador o por iniciativa del Instituto, previo informe del servicio médico correspondiente, podrá llevarse a cabo la movilidad en caso de una incapacidad laboral permanente total o por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por el IC. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas previo informe del comité de empresa.

En las mismas circunstancias podrá llevarse a cabo la movilidad por razones de salud, a petición del trabajador.

2. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las medidas adoptadas se comunicarán previamente al comité de empresa.

Art. 55. *Acción social.*—1. El IC elaborará anualmente, con la participación del comité de empresa, y en su caso, de los propios trabajadores, un plan de acción social en cuya elaboración se tendrán en cuenta las necesidades de éstos. La dotación económica para el desarrollo del plan será la que se consigne en el presupuesto de gastos del IC y procurará que alcance el 1 por 100 de la masa salarial del personal sujeto al convenio.

2. La comisión paritaria de acción social participará en la elaboración, aplicación, desarrollo y evaluación del plan de acción social.

## Capítulo 14

### Régimen disciplinario

Art. 56. *Graduación de las faltas.*—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección del Instituto mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- a.3. La no comunicación con la debida antelación, de forma repetida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5. El incumplimiento no justificado del horario fijo de trabajo en más de treinta minutos entre tres y cinco ocasiones al mes, así como el incumplimiento acumulado de tres a nueve horas mensuales del horario semanal.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- b. 1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b. 2. El incumplimiento de las órdenes y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b. 3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b. 4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- b. 5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- b. 6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, cuando acumulado suponga un mínimo de diez horas mensuales.
- b. 7. La simulación de enfermedad o accidente.
- b. 8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b. 9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
- b.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- b.11. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.12. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, al menos dos faltas leves en tres meses.
- b.13. El frecuente abuso de autoridad.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- c. 1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c. 2. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c. 3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c. 4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- c. 5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo cuando acumulado, suponga más de quince horas al mes o treinta al trimestre.
- c. 6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c. 7. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, al menos dos faltas graves en seis meses.
- c. 8. El acoso sexual y/o moral.
- c. 9. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- c.10. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.11. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

- c.12. La obtención de beneficios económicos, por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- c.13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
- c.14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- c.15. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.16. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Art. 57. *Sanciones*.—1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
  - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cuatro años.
  - Despido.

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

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Art. 58. *Procedimiento sancionador*.—Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos el comité de empresa y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, al comité de empresa y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, al comité de empresa y al delegado sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto de que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.14 del artículo 56 se solicitará

informe del servicio médico que el Instituto Cervantes tenga concertado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

La incoación de expediente disciplinario corresponderá al Director de Recursos Humanos y Sistemas de Información y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

Pliego de cargos.—En el plazo de quince días desde la incoación del expediente, ampliable en siete días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Práctica de la prueba.—Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Propuesta de resolución.—Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de cinco días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Resolución.—Se dará traslado del expediente al Secretario General del IC que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Podrá decretarse por el Secretario General, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Art. 59. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Instituto Cervantes tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Art. 60. *Cancelación.*—Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Art. 61. *Denuncias a instancia de parte.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. El Instituto Cervantes a través del órgano competente al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo 15

*Medidas no disciplinarias sometidas a expediente contradictorio previo*

Art. 62. *Descuento en nómina del tiempo no trabajado.*—Cuando por causas no justificadas o justificadas exclusivamente en atención a situaciones personales no incluidas en el apartado de permisos retribuidos o situaciones análogas, el trabajador tuviera ausencias del puesto de trabajo, podrá practicársele un descuento en la nómina del mes siguiente por el importe correspondiente al tiempo efectivamente dejado de trabajar.

Esta medida podrá ser compatible con la imposición de sanción disciplinaria de acuerdo con lo previsto en el régimen disciplinario. De la misma forma se procederá, por la totalidad del tiempo que haya dejado de trabajar, cuando el trabajador participe en huelgas o paros legalmente convocados, de acuerdo con lo establecido en la legislación de aplicación.

En todos los casos, previo al descuento en nómina, se le comunicará al trabajador el tiempo no trabajado objeto del descuento y el importe total que se le descontará con indicación del procedimiento seguido para su cálculo, así como el día y la hora en que se produjo la ausencia y los medios de control de presencia utilizados para su comprobación. El trabajador dispondrá de cuarenta y ocho horas para hacer las alegaciones que considere pertinentes.

De estas comunicaciones se dará traslado al comité de empresa.

Art. 63. *Modificación en el nivel de complemento de carrera.*—Cuando un trabajador haya consolidado un determinado nivel en el complemento de carrera vinculado a la evaluación del desempeño y posteriormente obtuviera dos evaluaciones consecutivas negativas, podrá descender al nivel inmediatamente inferior, con la limitación del nivel asignado a la entrada en vigor de este convenio que se mantendrá en todo caso, previa la tramitación de un expediente en el que se dará traslado al trabajador de la adopción de la medida y se concederá un plazo de cinco días laborales para que formule las alegaciones que estime conveniente. La resolución final se adoptará por el Secretario General del Instituto. En la resolución se tendrán en cuenta como atenuantes, situaciones de salud u otras circunstancias personales debidamente acreditadas, que puedan justificar la temporal disminución en el rendimiento.

Capítulo 16

*Régimen de representación del personal*

Art. 64. *La representación colectiva de los trabajadores.*—Los trabajadores del Instituto tendrán los derechos de representación colectiva y de reunión que se recogen en el título II del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes y complementarias.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El comité de empresa podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos hasta un máximo de sesenta horas mensuales.

En el desarrollo de su función representativa, los miembros del comité tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por el Instituto. Estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario.

Los trabajadores del Instituto tendrán los derechos de representación colectiva y de reunión que se recogen en el título II del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes y complementarias vigentes en el momento.

Art. 65. *Representación sindical.*—Los derechos de representación sindical se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

De 0 a 250 trabajadores: Un delegado sindical (sin crédito horario).

Art. 66. *Solución de conflictos colectivos.*—1. Las partes que suscriben el presente convenio reconocen a la comisión paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo, o de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la comisión paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a un mediador.

DISPOSICIÓN FINAL

Para efectuar la remoción de los Jefes de Departamento y de las Secretarías del Director y del Secretario General, será necesario que exista una vacante dotada presupuestariamente. En caso de que no existiera, se solicitará a la CECIR la creación de un nuevo puesto del mismo grupo profesional, amortizándose la primera vacante que se produzca en este grupo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

A la entrada en vigor de este convenio se reconocen, con carácter excepcional y único, complementos personales transitorios (CPT) por un importe global de 2.404.000 pesetas anuales.

Este complemento será absorbible, en la cuantía correspondiente, en el caso de que el perceptor pase a desempeñar un puesto de retribuciones superiores o ascienda en el nivel de complemento de carrera.

ANEJO

TABLAS SALARIALES

Tabla I

Salario base

Grupo	Puesto	Salario base anual
I	Jefe de Departamento .....	3.800.000
	Responsable de Unidad .....	3.800.000
	Técnico I .....	3.800.000
II	Responsable de Unidad .....	3.000.000
	Técnico II .....	3.000.000
III	Coordinador Informático .....	2.100.000
	Apoyo Informático .....	2.100.000
	Secretaría Primera Director .....	2.100.000
	Secretaría Primera Secretario General .....	2.100.000
	Secretaría Segunda Director .....	2.100.000
	Secretaría Segunda Secretario General .....	2.100.000
	Secretaría de Dirección .....	2.100.000
	Coordinador Administrativo .....	2.100.000
Oficial Administrativo .....	2.100.000	

Grupo	Puesto	Salario base anual
IV	Secretaria Primera Director .....	1.775.000
	Secretaria Primera Secretario General .....	1.775.000
	Secretaria Segunda Director .....	1.775.000
	Secretaria Segunda Secretario General .....	1.775.000
	Secretaria de Dirección .....	1.775.000
	Auxiliar Administrativo .....	1.775.000
	Conductor del Director .....	1.775.000
	Conductor .....	1.775.000
V	Ordenanza .....	1.625.000

Incluye pagas extras. El salario base anual se abonará en catorce mensualidades.

**Tabla II**  
*Complemento de puesto*

Grupo	Puesto	Complemento de puesto
I	Jefe de Departamento .....	1.900.000
	Responsable de Unidad .....	1.200.000
	Técnico I .....	600.000
II	Responsable de Unidad .....	1.200.000
	Técnico II .....	400.000
III	Coordinador Informático .....	800.000
	Apoyo Informático .....	600.000
	Secretaria Primera Director .....	150.000
	Secretaria Primera Secretario General ...	150.000
	Secretaria Segunda Director .....	150.000
	Secretaria Segunda Secretario General ...	150.000
	Secretaria de Dirección .....	150.000
	Coordinador Administrativo .....	400.000
	Oficial Administrativo .....	0
IV	Secretaria Primera Director .....	150.000
	Secretaria Primera Secretario General ...	150.000
	Secretaria Segunda Director .....	150.000
	Secretaria Segunda Secretario General ...	150.000
	Secretaria de Dirección .....	150.000
	Auxiliar Administrativo .....	0
	Conductor del Director .....	500.000
Conductor .....	500.000	
V	Ordenanza .....	0

**Tabla III**  
*Complemento específico*

Puesto	Nivel	Complemento específico	N.º de efectivos
Jefe de Departamento	A	800.000	5
	B	600.000	5
	C	400.000	5
	D	200.000	2
Responsable de Unidad	A	600.000	2
	B	500.000	9
	C	400.000	3

Puesto	Nivel	Complemento específico	N.º de efectivos
Técnico I	A	400.000	11
	B	200.000	22
Técnico II	A	350.000	6
	B	150.000	4
Puesto		Complemento específico	N.º de efectivos
Coordinador Informático .....		700.000	1
Apoyo Informático .....		650.000	5
Secretaria Primera Director .....		1.350.000	1
Secretaria Primera Secretario General ...		1.050.000	1
Secretaria Segunda Director .....		950.000	1
Secretaria Segunda Secretario General ..		650.000	1
Secretaria de Dirección .....		350.000	9
Coordinador Administrativo .....		500.000	1
Oficial Administrativo .....		175.000	11
Auxiliar Administrativo .....		150.000	25
Conductor del Director .....		500.000	2
Conductor .....		225.000	2
Ordenanza .....		100.000	4

**Tabla IV**  
*Bolsa de complemento de carrera (en medias anuales)*

Grupo	Puesto	Número	Bolsa (en medias anuales)
I y II	Jefe de Departamento	74	358.840
	Responsable de Unidad		
	Técnico I y II		
III, IV y V	Coordinador Informático	64	225.000
	Apoyo Informático		
	Secretaria Primera Director		
	Secretaria Primera Secretario General		
	Secretaria Segunda Director		
	Secretaria Segunda Secretario General		
	Secretaria de Dirección		
	Coordinador Administrativo		
	Oficial Administrativo		
	Auxiliar Administrativo		
	Conductor del Director		
Conductor			
Personal de Servicios			

Incluye el complemento de carrera agrupado en una bolsa que permite la necesaria flexibilización para su adjudicación.

**Tabla V**  
*Complemento de productividad*

Grupo	Puesto	Complemento
I	Jefe de Departamento .....	200.000
III	Secretaria Primera Director .....	100.000
	Secretaria Primera Secretario General ...	100.000
	Secretaria Segunda Director .....	100.000
	Secretaria Segunda Secretario General ...	100.000
	Secretaria de Dirección .....	100.000