

Y los asistentes, leído lo que antecede, hallándolo de conformidad, firman la presente acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

### Tablas salariales iniciales comercio vario año 2009

CATEGORIAS	INICIAL	2008
<b>GRUPO V</b>		
<b>TITULADOS Y LICENCIADOS</b>	1.349,93	20.248,95
<b>DIRECTOR GENERAL</b>	1.349,93	20.248,95
<b>JEFE DE ADMINISTRACIÓN</b>	1.300,85	19.512,75
<b>JEFE DE PERSONAL</b>	1.300,85	19.512,75
<b>JEFE DE VENTAS</b>	1.300,85	19.512,75
<b>JEFE DE COMPRAS</b>	1.300,85	19.512,75
<b>GRUPO IV</b>		
<b>JEFE DE SUCURSAL</b>	1.213,74	18.206,10
<b>JEFE DE ALMACEN</b>	1.213,74	18.206,10
<b>TITULADO GRADO MEDIO</b>	1.213,74	18.206,10
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	1.227,21	18.408,15
<b>GRUPO III</b>		
<b>JEFE DE GRUPO</b>	1.043,14	15.647,10
<b>JEFE DE SECCIÓN</b>	951,05	14.265,75
<b>DIBUJANTE</b>	1.012,47	15.187,05
<b>ESCAPARATISTA</b>	981,76	14.726,40
<b>CONDUCTOR ESPECIALIZADO</b>	1.012,47	15.187,05
<b>TECNICO INFORMÁTICO</b>	1.043,14	15.647,10
<b>GRUPO II</b>		
<b>CAJERO/A</b>	859,04	12.885,60
<b>DEPENDIENTE VENDEDOR (MÁS 22)</b>	889,72	13.345,80
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	889,72	13.345,80
<b>CONDUCTOR</b>	920,43	13.806,45
<b>OFICIAL 1ª</b>	920,43	13.806,45
<b>MOZO ESPECIALIZADO</b>	859,04	12.885,60
<b>CORREDOR DE PLAZA</b>	859,04	12.885,60
<b>VIAJANTE</b>	889,72	13.345,80
<b>GRUPO I</b>		
<b>AYUDANTE VENDEDOR</b>	810,64	12.159,60
<b>AUX. CAJA</b>	810,64	12.159,60
<b>AUX. ADMINISTRATIVO</b>	844,58	12.668,70
<b>COBRADOR</b>	859,04	12.885,60
<b>VIGILANTE</b>	859,04	12.885,60
<b>TELEFONISTA</b>	828,34	12.425,10
<b>RECEPCIONISTA</b>	828,34	12.425,10
<b>MOZO</b>	810,64	12.159,60
<b>OFICIAL 2ª</b>	859,04	12.885,60
<b>REPONEDOR-MERCHAN</b>	811,46	12.171,90
<b>FORMATIVO PRIMER AÑO</b>	613,89	9.208,35
<b>FORMATIVO SEGUNDO AÑO</b>	631,83	9.477,45
<b>PLUS DE TRANSPORTE</b>	71,68	
<b>DIETA ENTERA</b>	25,57	
<b>MEDIA DIETA</b>	10,55	
<b>KILOMETRAJE</b>	0,24	

(03/7.877/09)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 5 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) (código número 28008342).

Examinado el texto del convenio colectivo del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de noviembre de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

### RESUELVE

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

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

Madrid, a 5 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### Capítulo 1

#### Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1. *Partes concertantes*.—El presente convenio colectivo se concierta entre la representación legal del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) y su personal, entendiéndose como tal a los trabajadores fijos o temporales con quien el Instituto haya establecido relación laboral y que preste sus servicios retribuidos al mismo, dentro de su ámbito de organización y dirección, en su condición de empleado acordándose su contenido por los representantes legítimos de ambas partes a tenor de las disposiciones vigentes.

### Capítulo 2

#### Ámbito de aplicación

Art. 2. *Efectos y ámbito temporal*.—El presente convenio será de aplicación al siguiente día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, así como de que se negocie anualmente la revisión del contenido económico de este convenio, su período de vigencia terminará el día 31 de diciembre de 2010, fecha en la cual se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, si no mediare denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, con un plazo de dos meses de antelación respecto a la fecha en que finalice la vigencia del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio permanecerá vigente su contenido normativo hasta que 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.

Las normas contenidas en el presente convenio pactadas por las partes firmantes regulan las condiciones de trabajo del personal del IDAE. En ningún caso podrán alterarse las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio sin acuerdo expreso, suscrito por las partes firmantes del mismo.

Art. 3. *Ámbito personal*.—Las condiciones establecidas en el convenio colectivo serán de aplicación a todo el personal del Instituto para la Diversificación y Ahorro de Energía (IDAE), excepto el que a continuación se relaciona:

- Los directores.
- Los jefes de departamento.
- Los comprendidos en las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo de 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quienes se regirán por las normas reguladoras correspondientes a las mismas.

Art. 4. *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación en los centros de trabajo de IDAE en el término municipal de Madrid.

Art. 5. *Cláusula de revisión*.—Las condiciones económicas reguladas en el presente convenio, serán revisadas y negociadas anual-

mente, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos y normas legales de aplicación.

Art. 6. *Protección del empleo*.—El personal de IDAE queda incluido en la aplicación en sus propios términos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en tanto IDAE es una Entidad Pública Empresarial adscrita al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad*.—Este convenio obliga a ambas partes en su totalidad. En el supuesto de que la autoridad laboral o administrativa declare improcedente, o nula, alguna de las cláusulas pactadas quedará sin efecto todo el convenio, debiendo renegociarse íntegramente. El plazo máximo para iniciar la nueva negociación será de treinta días a partir de su anulación.

### Capítulo 3

#### Comisión paritaria

Art. 8. *Comisión paritaria*.—1. Composición y funciones.—La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos serán designados por la dirección de IDAE y dos por la representación de los trabajadores, pudiendo existir el mismo número de miembros suplentes.

Son funciones de esta comisión:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
- c) Regular el funcionamiento y distribución del fondo social.
- d) Adecuar el convenio a la normativa vigente en cada momento.
- e) Emitir informe sobre cuantas cuestiones y conflictos les sean sometidos por las partes, y que correspondan a sus competencias, sin que ello sea obstáculo para su conocimiento por los órganos judiciales o administrativos competentes.
- f) Analizar con carácter anual el conjunto de promociones profesionales habidas en el ejercicio, así como las vacantes producidas y su cobertura, con el objetivo de verificar que se ha respetado lo dispuesto o acordado relativo a la promoción profesional del personal.
- g) Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia y aquellas otras que se le atribuyan en el presente convenio.

2. Constitución.—Esta comisión se constituirá en un plazo máximo de quince días a contar desde la entrada en vigor del presente convenio.

3. Régimen de funcionamiento.—Con carácter ordinario, esta comisión se reunirá una vez cada mes, o cada dos si lo anterior no fuera necesario, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite cualquiera de las partes representadas en dicha comisión.

4. Acuerdos.—Los acuerdos de esta comisión y los de sus comisiones de trabajo serán adoptados por mayoría y serán vinculantes para las partes signatarias del presente convenio, siendo objeto de publicación y quedando reflejados en actas que se levantarán de cada reunión, suscrita por todos sus asistentes.

5. Comisiones de trabajo.—La comisión paritaria podrá acordar por unanimidad la creación de cuantas comisiones de trabajo sean necesarias en orden a la preparación y formulación de aquellas propuestas que tengan que ser debatidas y aprobadas por la comisión paritaria en el estricto ámbito de sus competencias.

Art. 9. *Comisiones de trabajo de la comisión paritaria*.—Son comisiones de trabajo de la comisión paritaria las siguientes:

1. Comisión de trabajo de formación.
2. Comisión de trabajo de acción social.
3. Comité de seguridad y salud.
4. Comisión de calidad de la vida laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores.

Art. 10. *Comisión de trabajo de formación*.—1. Definición y composición.—Como órgano de planificación, elaboración y aprobación de los programas de formación contemplados en el presente convenio, dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del mismo, se constituirá una comisión de trabajo de formación. Estará integrada por cuatro miembros:

- Dos miembros en representación de la dirección de IDAE.
- Dos miembros de la representación de los trabajadores.

2. Funciones.—La comisión de trabajo de formación tendrá las siguientes funciones:

- a) La planificación, elaboración y aprobación, en el primer trimestre del año, de un plan de formación anual, adecuado a las necesidades del Instituto y a la mejora del nivel de formación del personal, que podrá incluir cursos de perfeccionamiento, capacitación y reconversión profesionales.
- b) Definir el ámbito de aplicación de cada acción concreta de dicho plan de formación, los criterios y tramitación del mismo, así como, en su caso, los requisitos de los trabajadores que pretendan acceder a los mismos.
- c) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica en el cumplimiento del programa de formación, así como aquellas otras que le hayan sido expresamente encomendadas por el presente convenio.

3. Régimen de funcionamiento.—Con carácter ordinario, la comisión se reunirá una vez al mes. No obstante, podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación por escrito a la otra parte.

4. Acuerdos.—Los acuerdos de la comisión de trabajo de formación serán adoptados por mayoría y serán vinculantes para las partes signatarias del presente convenio.

Caso de existir cualquier controversia sobre alguna materia de dicha comisión, la misma habrá de ser dirimida por la comisión paritaria en un plazo de quince días.

Art. 11. *Comisión de trabajo de acción social*.—Se crea una comisión de trabajo de acción social, que establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas de carácter social. Estará integrada por cuatro miembros:

- Dos miembros en representación de la dirección de IDAE.
- Dos miembros de la representación de los trabajadores.

Será competencia de esta comisión, la elaboración de un Plan Anual de Acción Social, que contemplará las diferentes ayudas y actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas. En caso de no llegar a acuerdo sobre el plan anual de acción social, o sobre las diferentes ayudas sociales, quedará prorrogado, aplicándose el mismo criterio que en el ejercicio anterior, hasta el momento en que ambas partes alcancen un nuevo acuerdo.

Art. 12. *Comité de seguridad y salud*.—Para ejercer las competencias y facultades que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones complementarias, se constituye un comité de seguridad y salud, compuesto por los delegados de prevención de una parte, y por los vocales que designe la dirección de la empresa en número igual al de dichos delegados de prevención, de otra.

En las reuniones del comité de seguridad y salud podrán participar los responsables técnicos de prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

El comité de seguridad y salud se regirá por las disposiciones legales que rigen su funcionamiento y se reunirá trimestralmente o cuando lo solicite alguna de las representaciones presentes en el mismo.

Art. 13. *Comisión de trabajo de calidad de vida laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores*.—Estará integrada por cuatro miembros:

- Dos miembros en representación de la dirección de IDAE.
- Dos miembros de la representación de los trabajadores.

Tendrá como funciones las siguientes:

- Aplicar mejoras en el clima laboral, así como realizar el seguimiento de los temas que se aprueben por la comisión y que conlleve una mejoría en la calidad de la vida laboral.
- Vigilar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades, evitar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pudiendo elevar propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.
- Aplicar y desarrollar las medidas contenidas en cualquier legislación posterior al respecto que suponga una mejora.
- Esta comisión será también el ámbito para que los trabajadores, a través de sus representantes, puedan aportar propuestas para mejorar la protección medioambiental, el ahorro energético y la movilidad sostenible en las cuestiones relacionadas con su trabajo.

El personal del IDAE acogido a este convenio podrá dirigirse a esta comisión directamente o a través de sus representantes legales, cuando estimen que se ha producido una situación discriminatoria o lesiva para los mismos.

**Capítulo 4**

*Organización del trabajo*

Art. 14. *Organización del trabajo.*—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo, la dirección y el control de la actividad laboral en el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección del mismo, sin perjuicio de los derechos reconocidos a la representación de los trabajadores en el convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y en lo dispuesto como materia de aplicación obligatoria al personal laboral de IDAE en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 15. *Movilidad funcional.*—La dirección de la empresa, dentro de los términos y condiciones previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ejercer la movilidad funcional.

Los efectos de la movilidad funcional ascendente no prevalecerán sobre el sistema de provisión de vacantes establecido en este convenio.

La dirección del Instituto deberá comunicar previamente por escrito estas situaciones a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado.

**Capítulo 5**

*Grupos y categorías profesionales*

Art. 16. *Grupos y categorías profesionales.*—El personal del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDEA) se clasifica en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo I. Personal técnico:

- Responsable de área (niveles 8, 7, 6 y 5).
- Técnico de proyecto (niveles 4, 3, 2 y 1).

Grupo II. Personal administrativo:

- Técnico administrativo (niveles 7, 6, 5 y 4).
- Administrativo (niveles 3, 2 y 1).

Art. 17. *Definición y funciones de categorías profesionales.*—Las titulaciones exigibles en cada grupo y nivel profesional no serán de aplicación en la promoción profesional por méritos, tal y como se estipula en el artículo 27.

Grupo I:

- Responsable de área: Responsable del desempeño de uno o varios conjuntos de actividades de trabajo y/o proyectos (\*), dentro de un departamento.

Requisitos mínimos y excluyentes: Titulación superior o media con diez años de experiencia relacionada y con conocimientos de idiomas e informática a nivel de usuario.

- Técnico de proyecto: Responsable de la gestión, de uno o más proyectos, desde su propuesta a su finalización.

Puede participar en la gestión y ejecución de proyectos, parcial o totalmente, siguiendo las directrices de su superior.

Requisitos mínimos y excluyentes: Titulación superior o media con tres años de experiencia relacionada (experiencia no exigible para los técnicos de proyecto nivel 1) y con conocimientos de idiomas e informática a nivel de usuario.

Grupo II:

- Técnico administrativo y administrativo: Ejecuta acciones específicas, coyunturales o estructuradas, de apoyo a las tareas de proyectos o labores administrativas variadas en departamentos o en proyectos o de soporte logístico y labores genéricas de uso de material y equipos de oficina, así como su cuidado.

Requisitos mínimos y excluyentes para los técnicos administrativos: BUP, FP II, ESO e informática a nivel de usuario.

Requisitos mínimos y excluyentes para los administrativos: Graduado Escolar, FP I e informática a nivel de usuario.

Art. 18. *Categorías convenio 2008.*—La equivalencia entre las categorías vigentes en el IDEA antes de la entrada en vigor del ac-

(\*) Se entiende por proyecto un contenido de trabajo planificado, con asignación de tareas y responsabilidades, que utiliza recursos económicos y/o humanos, y es susceptible de alcanzar resultados evaluables.

tual convenio y los grupos, categorías y niveles propios del mismo, definidas en el artículo 16, se muestran en la tabla siguiente, con la salvedad de lo especificado en la disposición transitoria.

**Categorías convenio 2008**

CATEGORÍA ANTERIOR A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO	GRUPO	CATEGORÍA CONVENIO	NIVEL
Responsable de Área nivel 3	I	Responsable de Área	8
Responsable de Área nivel 3			7
Responsable de Área nivel 2		Técnico de Proyecto	6
Responsable de Área nivel 1			5
Responsable de Proyecto nivel 3			4
Responsable de Proyecto nivel 2	3		
Responsable de Proyecto nivel 1	2		
Técnico Superior de Proyecto	II	Técnico Administrativo	1
Técnico Medio de Proyecto 3			7
Técnico Medio de Proyecto 2			6
Técnico Medio de Proyecto 1			5
Técnico Medio de Apoyo			4
Administrativo	Administrativo	3	
Aux. Administrativo/Recepcionista		2	
Ordenanza		1	

**Capítulo 6**

*Provisión de vacantes, contratación e ingresos*

Art. 19. *Plan de empleo.*—La dirección del Instituto comunicará a los representantes de los trabajadores, antes de su presentación al MAP, la planificación anual de todos los puestos de trabajo a cubrir y la previsión de las necesidades de personal que pudieran requerirse durante dicho período, atendiendo a las limitaciones que legalmente pudieran venir determinadas en la normativa que pudiera resultar aplicable al sector público estatal respecto a la contratación de personal laboral. En el plazo de cinco días el comité de empresa elaborará un informe no vinculante.

Dicha planificación especificará respecto a las vacantes existentes y/o puestos de trabajo a cubrir, los siguientes aspectos:

- a) Denominación, grupo, categoría y, en su caso, nivel al que correspondan las vacantes o puestos de trabajo a cubrir.
- b) Tipo de contratación prevista y período estimado de duración de los contratos.

No obstante lo anterior, en el supuesto de producirse a lo largo del ejercicio probadas y perentorias necesidades de contratación de personal, no contempladas en la planificación anual prevista por el antecedente párrafo, la dirección general del Instituto podrá efectuar tales contrataciones, previa comunicación motivada y escrita a los representantes de los trabajadores que habrá de especificar como mínimo los aspectos anteriormente enumerados.

Todas las plazas a cubrir, bien hayan sido previstas en la planificación o bien correspondan a imprevistos surgidos a lo largo del año, estarán sometidas al procedimiento establecido en los siguientes artículos.

Art. 20. *Provisión de vacantes.*—La selección y contratación del personal laboral del Instituto se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a las normas que regulan la oferta de empleo público, siempre que sea de aplicación al IDAE y a lo establecido en el presente convenio, en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la legislación vigente y en cuantas normas o leyes nuevas le sean de aplicación.

Art. 21. *Procedimiento.*—La provisión de vacantes existentes o de nueva creación se hará según se enumera a continuación por orden de prelación:

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

Art. 22. *Convocatoria y bases.*—La convocatoria y bases para la provisión de vacantes serán competencia exclusiva de la dirección del IDAE. La convocatoria, que es el anuncio de las vacantes y/o puestos de trabajo a cubrir, establecerá el plazo de presentación de solicitudes que como mínimo será de cinco días laborables, salvo en el caso de tratarse de convocatoria pública, en que dicho plazo se ampliará a diez días naturales.

Junto con la convocatoria se publicarán en los tabloneros de anuncios y en la página web de IDAE las bases del concurso, debiendo especificar como mínimo los siguientes puntos:

- Número de plazas a cubrir.
- Direcciones y/o departamentos afectados.
- Grupo, categoría, nivel y retribución.
- Funciones principales del puesto de trabajo.
- Requisitos exigidos y puntuación de los mismos.
- Pruebas selectivas.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Con carácter previo a su publicación, la dirección remitirá la convocatoria y bases del concurso al comité de empresa, quien dispondrá de un plazo de cinco días laborables para emitir informe al respecto.

La remisión de la documentación para presentarse a los concursos de las diferentes plazas, se podrá hacer mediante cualquier medio físico de los aceptados para la presentación documental, o en formato electrónico, que proporcione fehacientemente la fecha de recepción, sin perjuicio de la aportación posterior de los documentos auténticos.

**Art. 23. Procesos y órganos de selección.**

A) Procesos internos. Los procesos correspondientes al traslado, reingreso de excedentes, concurso de promoción interna serán ordenados y resueltos por el Tribunal de Selección designado. El citado Tribunal se constituirá y se dará a conocer a partir del día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes especificado en la convocatoria correspondiente.

Composición del Tribunal. El Tribunal de Selección estará integrado por tres miembros:

Vocales: Dos vocales designados por la dirección de IDAE y un vocal designado por el comité de empresa de entre sus miembros.

Secretario: Un miembro del departamento de Recursos Humanos, con voz pero sin voto.

Abstención: Existe el deber de abstención por parte del designado como vocal del Tribunal en el caso de que concurra en su persona parcialidad a efectos de resolución del concurso o se dé cualquier otra causa establecida en el ordenamiento jurídico. En tal caso, se nombrará un nuevo vocal.

Recusación: Cualquier candidato podrá formular recusación ante el director general de IDAE cuando, a su entender, alguno de los miembros del mismo incurra en parcialidad a efectos de resolución del concurso.

Las recusaciones se presentarán por escrito, aportando las pruebas de concurrencia de la causa de recusación. La dirección general de IDAE resolverá la recusación planteada antes de que el Tribunal inicie su actividad.

Funciones del Tribunal:

- Aplicar la normativa que rige la provisión de vacantes.
- Admitir o denegar solicitudes presentadas.
- Convocar las sesiones.
- Determinar y evaluar las pruebas correspondientes.
- Proponer a la dirección general de IDAE la adjudicación de las plazas convocadas. En su caso, proponer a la dirección general de IDAE la declaración de desierto los concursos si no hubiera ningún candidato adecuado al puesto que se convoca.
- Publicar la puntuación final obtenida por los candidatos.

Todas las propuestas que formule el Tribunal habrán de ser acordadas por mayoría del mismo.

Funciones del Secretario:

- Convocar las sesiones del Tribunal y remitir, en cada caso, la documentación pertinente a todos los miembros del mismo.
- Levantar acta de las reuniones y acuerdos que adopte el Tribunal, incluidas las calificaciones del baremo general, cuando fuese aplicable, y del baremo específico. El acta será firmada por los miembros del Tribunal y de la misma se entregará una copia al comité de empresa.

B) Convocatoria pública. Las vacantes y/o puestos de trabajo que no hubieren sido cubiertos mediante el concurso interno previsto en el antecedente apartado, lo harán mediante concurso público libre.

El ingreso en cada categoría se realizará preferentemente por el nivel retributivo inferior.

El tribunal para los concursos públicos será el mismo que el correspondiente al concurso interno.

Las bases de este concurso contendrán como mínimo los requisitos y pruebas que hubieren sido exigidos a los candidatos para el concurso interno.

El personal que ingrese mediante concurso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de maternidad, y cuya duración será de seis meses para los titulados superiores y medios, y de tres meses para el resto de trabajadores.

En el caso de finalizar las relaciones laborales reguladas en este apartado se informará al comité de empresa.

C) Ningún puesto de trabajo que se haya creado con un carácter eventual en su actividad o temporal en su duración podrá pasar a fijo de plantilla sin someterse al procedimiento regulado en los artículos precedentes.

**Art. 24. Concurso de traslado.**—Podrán participar todos los trabajadores fijos del Instituto con una antigüedad mínima de un año en el puesto anterior y que pertenezcan a la misma categoría y nivel profesional que la plaza convocada y cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria.

El plazo para la presentación de solicitudes no será inferior a cinco días laborables. A la solicitud se acompañará el historial profesional y académico del candidato, y la documentación acreditativa correspondiente a ambos.

Caso de igualdad entre varios candidatos que cumplan los requisitos antedichos tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

**Art. 25. Reingreso de excedentes.**—Cuando se convoque una vacante, finalizado el concurso de traslado se procederá al reingreso de excedentes entre quienes, teniendo derecho al mismo, lo hayan solicitado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 26. Concurso interno de promoción.**—Una vez resuelto el concurso de traslado, si no hubiese reincorporación de excedentes, se convocará un concurso interno de promoción. Los trabajadores que opten por participar en él deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener dos años de antigüedad como trabajadores fijos con contrato de trabajo indefinido con el IDAE.
- b) Cumplir los requisitos requeridos según el artículo 17.
- c) Cumplir los requisitos exigidos en la convocatoria.

**Art. 27. Requisitos de titulación.**—La titulación de ingreso requerida en cada grupo profesional será la siguiente:

Grupo I:

- Responsable de área y técnico de proyecto: Titulación universitaria superior o media.

Grupo II:

- Técnicos administrativos: Bachillerato Superior, BUP, ESO, FP II.
- Administrativos: Graduado Escolar, FP I.

**Art. 28. Titulaciones válidas.**—La titulación deberá ser la reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia de España o por la autoridad educativa competente en el caso de los países de la Unión Europea. En caso de tratarse de titulaciones obtenidas en países extracomunitarios deberá presentarse certificación de su homologación por el Ministerio de Educación y Ciencia español.

**Art. 29. Alegaciones y reclamaciones en los concursos internos.**—El Tribunal encargado de resolver el concurso interno tendrá competencia para resolver cualquier incidencia relacionada con el mismo ocurrida con anterioridad a la resolución de la convocatoria.

Contra la resolución del concurso interno por el director general de IDAE cabe reclamación ante el mismo en el plazo de cinco días laborables.

Esta reclamación tendrá carácter previo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción competente.

**Art. 30. Convocatoria pública.**—Las vacantes y/o puestos de nueva creación que no hayan sido cubiertos por ninguno de los procedimientos anteriores lo harán mediante concurso público.

La normativa aplicable a estas convocatorias será la establecida en la oferta de empleo público, siempre que el Instituto esté expresamente incluido en el ámbito de la misma, en el presente convenio

colectivo y en el Estatuto Básico del Empleado Público y normas de aplicación.

Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal elevará a la dirección general de IDAE la propuesta de adjudicación o en su caso la declaración de desierto.

Art. 31. *Baremo general para la provisión de vacantes.*—De acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo, en lo que se refiere a los concursos internos, el mérito y capacidad profesional de cada aspirante serán valorados por el tribunal seleccionador correspondiente, conforme al baremo general de puntuación que seguidamente se detalla así como al baremo específico que en cada caso se determine en las bases de la convocatoria.

Baremo de carácter general:

- a) Antigüedad: 0,25 puntos por año completo de antigüedad efectiva en el Instituto. La puntuación máxima para este apartado es de 5 puntos.
- b) Puntuación según categoría y, en su caso, nivel profesional de la plaza convocada:
  - Por ostentar categoría y, en su caso, nivel profesional igual o inmediatamente inferior: 5 puntos.
  - Por ostentar categoría y, en su caso, nivel profesional dos grados por debajo de la plaza convocada: 3 puntos.
  - Por ostentar categoría y, en su caso, nivel profesional de más de dos grados por debajo de la plaza convocada: 2 puntos.
- c) Cursos de perfeccionamiento relacionados con las necesidades del puesto de trabajo a cubrir y títulos o diplomas expedidos por organismos oficiales o por centros homologados, relacionados con el objeto y funciones del Instituto: hasta un máximo de 5 puntos.

La valoración de las circunstancias previstas en el apartado anterior se realizará de la siguiente forma:

Los cursos de perfeccionamiento y/o títulos o diplomas expedidos por organismo oficial serán valorados con una puntuación de 0,01 puntos por cada hora lectiva certificada.

En cuanto al apartado c) no darán derecho a puntuación los cursos relacionados con la informática y el inglés, si se exigen los citados conocimientos en el baremo específico.

La puntuación máxima que cada aspirante podrá alcanzar en el baremo de carácter general será de 15 puntos, y en el específico, de acuerdo con las bases del concurso, será de 10; quedando excluidos aquellos aspirantes que no alcancen un mínimo de 6 puntos en el baremo de carácter general.

Aparte de los requisitos que con carácter genérico deberán reunirse por cada aspirante, en cualquier caso, estos no podrán encontrarse sancionados, al momento de presentar su correspondiente solicitud, por la comisión de falta grave.

La propuesta de adjudicación de la plaza, o plazas, objeto de convocatoria vendrá dada por el orden de preferencia que determine la máxima puntuación total obtenida por cada aspirante como resultado de la suma de las evaluaciones procedentes, tanto del baremo de carácter general anteriormente detallado, como del específico que en cada caso proceda.

En caso de igualdad en la puntuación total obtenida por dos o más aspirantes, la propuesta de adjudicación de vacante será otorgada a favor del que reúna mayor tiempo de servicios efectivos bajo relación laboral en el Instituto; supuesto de persistir la igualdad, se otorgará a favor del aspirante de mayor edad, computada esta por años, meses y días.

En caso de concurso público no son de aplicación los apartados a) antigüedad y b) puntuación, según categoría del baremo general y, por lo tanto, tampoco se puede aplicar la exclusión de aquellos aspirantes que no alcancen un mínimo de seis puntos en el baremo de carácter general.

Art. 32. *Conservación de la antigüedad.*—El trabajador que obtenga la plaza a través del procedimiento de cobertura de vacantes por concurso de traslado, reingreso de excedentes o concurso interno conservará la antigüedad que le corresponda a todos los efectos, y adquirirá los derechos y obligaciones propios de la categoría profesional obtenida desde la fecha de efectividad que determine la resolución del concurso.

Art. 33. *Censo de empleados.*—Antes del 1 de febrero de cada año se elaborará y remitirá al comité de empresa el censo de emplea-

dos a 31 de diciembre del año anterior, relacionado por grupos, categorías y niveles, haciendo constar las circunstancias siguientes:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de ingreso en el IDAE.
- Número de matrícula.
- Situación laboral.
- Fecha de antigüedad.
- Dirección, departamento, categoría y nivel.

Art. 34. *Contratos por obra o servicios determinados.*—La dirección informará al comité de empresa de todos aquellos contratos de trabajo por obra o servicios determinados que se realicen en el IDAE, según la normativa aplicable.

Art. 35. *Nuevos ingresos por contrataciones de duración determinada.*—Las contrataciones temporales de duración determinada se realizarán mediante las formas y tipos de contrato que en cada momento estén legalmente vigentes.

Según las funciones, características y requisitos del puesto de trabajo a desempeñar, las categorías y niveles profesionales que deberán ser asignadas a dicho personal serán las siguientes:

- Tareas técnicas para la que se requiera titulación universitaria de grado superior o medio, dentro del grupo I, categoría profesional de técnico de proyecto de nivel 1.
- Tareas técnicas administrativas para la que se requiera Bachillerato Superior, BUP, ESO o FP II, dentro del grupo II, con categoría profesional de técnico administrativo nivel 4.
- Tareas administrativas para la que se requiera Graduado Escolar, FPI, dentro del grupo II, con categoría profesional o referencia retributiva de administrativo de nivel 2.

No obstante, la dirección general del Instituto podrá asignar categorías distintas a las anteriormente enunciadas, previa comunicación motivada y escrita a la representación de los trabajadores.

## Capítulo 7

### Promoción y formación profesional en el trabajo

Art. 36. *Promoción profesional.*—Los trabajadores del IDAE tienen derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional es el conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

Para ello, el IDAE promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados mediante un plan de formación integral. El acceso a esta formación es un derecho de los trabajadores del IDAE, que deberá conciliarse y adaptarse a las necesidades del trabajo. La comisión paritaria resolverá los conflictos que pudieran producirse en el ejercicio de este derecho.

Los sistemas de evaluación del desempeño que se consideren, a efectos de promoción profesional, se adecuarán en todo caso a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y publicidad.

Art. 37. *Procedimientos de promoción profesional.*—Los procedimientos para la promoción profesional son los siguientes:

1. Concurso interno de promoción: Es el proceso para el ascenso de una categoría a otra superior. Está regulado en el artículo 26 de este convenio.
2. Promoción por méritos: Es el procedimiento para progresar profesionalmente de un nivel retributivo a otro inmediatamente superior sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Se regula en el artículo 38 de este convenio.

Art. 38. *Promoción por méritos.*—Conforme a lo dispuesto en artículo 19 del Estatuto Básico del Empleado Público, todos los trabajadores del IDAE tendrán derecho a desarrollar una carrera profesional en el Instituto en función de las posibilidades presupuestarias.

Los candidatos deberán ser trabajadores fijos del Instituto y tener al menos tres años de antigüedad en el nivel en que se encuentren.

- Los criterios de valoración para la promoción por méritos serán:
1. Antigüedad en el nivel actual.
  2. Formación.
  3. Evaluación del desempeño.

Art. 39. *Formación del personal.*—De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesio-

nal en el trabajo, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional: Los trabajadores que acrediten cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho:

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los correspondientes cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.
- A la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o debidamente reconocidos, en los términos establecidos en el apartado 8 del artículo 50 de este convenio.

2. Plan de formación: A propuesta de los representantes de los trabajadores o de la dirección general del Instituto, la comisión de trabajo de formación elaborará un plan anual de formación que podrá incluir cursos de perfeccionamiento, capacitación y reconversión profesionales, siguiendo el procedimiento aprobado por la misma.

Todo trabajador acogido al presente convenio podrá solicitar su participación en todos aquellos cursos de perfeccionamiento, capacitación y reconversión en las técnicas propias de su trabajo. Estos cursos, en número y objetivos, serán programados anualmente por la comisión de trabajo de formación, de modo que se identifiquen con las necesidades y objetivos del Instituto y sus trabajadores. El Instituto destinará a tal fin un presupuesto anual que, para el año 2008, será de 61.800 euros. Para los sucesivos años la cuantía del mismo será negociada y acordada por la empresa con la representación de los trabajadores, dentro del proceso de revisión anual de condiciones económicas contenidas en este convenio.

La comisión de trabajo de formación organizará los cursos para llevar a cabo el plan de formación, se harán con centros oficiales o privados, en función de las características de aquellos, y atendiendo a las necesidades y objetivos del Instituto y a la formación integral del trabajador, procurando en la medida de lo posible que los mismos sean realizados dentro de la jornada laboral ordinaria, considerándose el tiempo de asistencia como tiempo de trabajo a todos los efectos. Caso de sobrepasarse el tiempo de jornada diaria, este será compensado en el horario flexible, sin dar lugar a horas extraordinarias.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias así lo aconsejen, la comisión de trabajo de formación podrá organizar acciones formativas concretas que no estuvieren incluidas en el aludido plan de formación.

3. Formación complementaria: Independientemente de cuanto antecede, el trabajador con una antigüedad mínima y efectiva de un año en el Instituto tendrá derecho:

- 3.1. A disponer de cuarenta horas retribuidas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional, siempre y cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe o con su carrera profesional en el Instituto.
- 3.2. A la concesión de un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses dentro de un período de un año, o una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, por un período y duración equivalentes, con la consecuente adecuación del salario, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Las solicitudes que pudieren realizarse en tal sentido serán resueltas por la dirección del IDAE, quien informará de la resolución tomada a la comisión de trabajo de formación.

4. Otros cursos, seminarios, mesas redondas y congresos: El Instituto podrá enviar a los trabajadores a otros cursos, seminarios, mesas redondas o congresos no programados, que pudieren tener lugar en cualquier centro o institución formativa, cuando de la asistencia a los mismos se pudieren derivar beneficios para los servicios a prestar por aquellos.

La asistencia será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará además del salario los gastos que se determinen previamente. No obstante, se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares que el trabajador pudiere alegar para su no asistencia. Nin-

guno de los gastos correspondientes a estos cursos será computado en el presupuesto anual que pudiere fijarse para el programa de formación anual previsto en el presente artículo.

## Capítulo 8

### Jornada y horario de trabajo

Art. 40. *Jornada de trabajo.*—El trabajo en el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) se desarrollará, a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio, con una jornada laboral máxima de 1.647 horas anuales. A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el realizado dentro del horario de trabajo y el correspondiente al descanso en las jornadas continuadas que excedan de seis horas. Los permisos retribuidos, así como los créditos de horas mensuales retribuidas para los miembros del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, tendrán la consideración de disminución oportuna de la realización de la jornada máxima anual realizada.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de treinta minutos diarios computables como trabajo efectivo, que podrán disfrutar en cualquier momento de la jornada, respetando el tiempo de presencia obligatorio no sometido a flexibilidad.

Art. 41. *Jornada de invierno.*—Se considera jornada de invierno el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, ambos inclusive. El tiempo semanal de trabajo durante este período será de treinta y ocho horas.

Entre las 13.30 y las 15.30 existirá una pausa obligatoria para la comida de, al menos, cuarenta y cinco minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

Art. 42. *Jornada de verano.*—Se considera jornada de verano al período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive. La jornada de trabajo durante este período será de treinta y cuatro horas.

Art. 43. *Horario de trabajo.*—1. Horario de trabajo en jornada de invierno.—De lunes a jueves, la entrada al centro de trabajo se efectuará entre las 8.00 y las 9.30 horas de la mañana y la salida entre las 16.30 y las 19.30 horas. El horario fijo, no sometido a flexibilidad, será de 9.30 a 13.30 horas y de 15.30 a 16.30 horas. Durante la semana se realizará el tiempo de trabajo hasta completar treinta y ocho horas de trabajo efectivo. Los viernes, la entrada será entre las 8.00 y las 9.30 horas, y la salida entre las 14.00 y las 16.00 horas. El horario fijo de los viernes será entre las 9.30 y las 14.00 horas.

2. Horario de trabajo en jornada de verano.—De lunes a jueves, la entrada al centro de trabajo se efectuará entre las 8.00 y las 9.30 horas, y la salida hasta las 16.00 horas. El horario fijo no sujeto a flexibilidad será todos los días entre las 9.30 y las 14.00 horas.

3. Ajustes.—El ajuste de la flexibilidad disfrutada se hará en uno o varios días de la semana, dentro de los límites expresados para los distintos horarios, de manera que el máximo diario no exceda de nueve horas y media.

Cuando no se haya compensado la flexibilidad utilizada dentro de la semana correspondiente habrá de hacerse el ajuste dentro del mes, de forma que al final del mismo se haya cumplido la jornada mensual que corresponda.

Art. 44. *Reducción de jornada.*—Cuando el trabajador, por razones de guarda legal y por las causas que legalmente den origen a la misma, tenga encomendado a su cuidado directo algún menor de doce años, de una persona adulta que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o por motivos personales debidamente justificados, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Podrá solicitar reducción de jornada, en las mismas condiciones que figuran en el párrafo anterior, el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Art. 45. *Calendario laboral.*—El calendario laboral, una vez determinadas las fiestas nacionales, autonómicas y locales deberá estar publicado antes del 15 de febrero de cada año, una vez negociado con el comité de empresa.

Art. 46. *Jornada y horario de trabajo en semana de San Isidro.*—Durante la semana en la que se celebre la festividad de San Isidro Labrador será de aplicación la jornada y horario de verano; esta jornada podrá ser modificada cuando se aplique una jornada especial en el Ministerio del que el IDAE dependa.

Art. 47. *Descanso semanal y fiestas.*—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderán el sábado y el domingo completos.

Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. En el caso de que estos coincidan con sábado o domingo, se compensarán con un día de asuntos propios por cada uno de ellos.

Art. 48. *Descanso compensatorio.*—Cuando por necesidades del servicio, el trabajador no pueda descansar alguno de los sábados, domingos o días festivos anuales tendrá derecho a tomar para descanso, a lo largo del año, un tiempo igual al doble del tiempo no laborable trabajado.

## Capítulo 9

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 49. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas para los trabajadores del IDAE serán de veintidós días laborables. Con el propósito de conciliar la actividad laboral y la vida familiar, las vacaciones anuales se podrán distribuir en un máximo de tres períodos, constando cada uno de ellos, como mínimo, de cinco días laborables.

El trabajador que haya completado los años de servicio en el Instituto que se reflejan en el cuadro siguiente tendrá derecho al disfrute de los siguientes permisos por vacaciones:

- 15 años de servicio: Veintitrés días laborables.
- 20 años de servicio: Veinticuatro días laborables.
- 25 años de servicio: Veinticinco días laborables.
- 30 años de servicio o más: Veintiséis días laborables.

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

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

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera enfermedad o accidente que conlleve baja médica igual o superior a diez días no se computarán a efectos de vacaciones, pudiendo ser disfrutado dicho tiempo cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Las madres y los padres podrán acumular el disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, paternidad o lactancia que les correspondiesen, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo, se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

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

Art. 50. *Permisos y licencias.*—El trabajador, sin perjuicio de lo establecido al efecto en la legislación vigente en cada momento, tiene derecho a disfrutar permisos retribuidos en base a las causas y por el tiempo que se indica a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día en que se celebre la ceremonia.
3. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a distinta provincia el tiempo será de cinco días. Estas causas se justificarán con posterioridad a los supuestos que se contemplan. En el caso de nacimiento estos días se adicionearán al permiso por paternidad.
4. Dos días por traslado de domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional de cumplimiento obligatorio un tiempo distinto a los expresados en los párrafos anteriores se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100

de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Seis días por asuntos propios dentro del período del año natural. Los trabajadores del IDAE disfrutarán de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio.

7. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente. Dicha consulta, en su caso, no eximirá al trabajador de la incorporación a su puesto de trabajo una vez finalizada aquella.

8. Un día para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o debidamente reconocidos, justificando documentalmente su asistencia a los mismos.

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

10. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de media hora al inicio y final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente, el trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en forma de jornadas completas el tiempo correspondiente.

11. En los casos debidamente justificados y con notificación previa, el personal que tenga que acompañar a consulta médica o a sesiones de tratamiento médico a hijos, padres o cónyuge durante la jornada laboral podrá hacerlo por el tiempo imprescindible.

12. Cuarenta horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, según los términos y condiciones previstos en el artículo 39.

Art. 51. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*—1. Permiso por parto.—Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá, a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo, o de parto múltiple.

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

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

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

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

por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa, o judicial, de acogimiento o a partir de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

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

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

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

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

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

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

4. Permiso por razón de violencia de género sobre trabajadoras.—Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

Art. 52. *Permisos sin sueldo.*—El personal con antigüedad mínima y efectiva de un año en el Instituto podrá solicitar de uno a veinticuatro meses de permiso sin sueldo, con una limitación en su disfrute de una vez cada cuatro años. Dicha licencia será concedida, siempre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, a la mayor brevedad posible.

Art. 53. *Excedencia voluntaria.*—El personal con al menos un año de prestación de servicios efectivos en el Instituto tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si hubieren transcurrido cuatro años desde la finalización del período de disfrute de la anterior excedencia.

El trabajador deberá hacer constar en su petición el período de tiempo concreto por el que solicita dicha excedencia.

El trabajador excedente voluntario que quiera optar por el reingreso deberá hacerlo mediante escrito dirigido al IDAE con una antelación de quince días a la finalización del período de excedencia, perdiendo en caso contrario el derecho al reingreso. El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y nivel a la suya que hubiera o se produjeran en el IDAE.

En caso de haber varios trabajadores que hayan solicitado el reingreso tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca aquel cuya excedencia haya vencido primero y, en caso de

igualdad, el de mayor antigüedad en el IDAE. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y nivel a la suya que hubiera o se produjera en IDAE.

Art. 54. *Excedencia por cuidado de familiares.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de todo el personal.

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel.

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

Art. 55. *Suspensión del contrato de trabajo.*—Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, por las causas y con los efectos que establecen los artículos 45, 48 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores en sus propios términos o cuando su aplicación resulte más beneficiosa para el trabajador por lo regulado en el presente convenio.

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

1. *Maternidad.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el presente convenio colectivo y en otras normas de aplicación. En el caso de que la prestación que el trabajador perciba de la Seguridad Social cuando se encuentre en situación de maternidad sea inferior a la que recibe cuando se encuentra en situación de alta, el IDAE abonará la diferencia hasta alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones fijas y variables.

2. *Incapacidad temporal.*—En los casos de IT legalmente declarada el IDAE abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones fijas y variables que el trabajador venía percibiendo.

Art. 56. *Jubilación.*—La jubilación tendrá lugar en la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años, por lo que alcanzada dicha edad causará baja definitiva en IDAE.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad de sesenta y cinco años podrán seguir prestando servicio activo a su voluntad hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora para percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

La prórroga tendrá su límite al alcanzar la edad de setenta años o en el momento en que, entre la edad de sesenta y cinco y setenta años, el trabajador haya completado las condiciones de cotización anteriormente mencionadas.

En todo caso, la edad máxima de jubilación en caso de cualquiera de las prórrogas a las que se refiere este artículo será la del cumplimiento de los setenta años de edad del trabajador.

## Capítulo 10

### Régimen económico

Art. 57. *Estructura salarial.*—Las retribuciones de los trabajadores del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) se ajustarán a los siguientes conceptos retributivos.

- Retribuciones fijas:
  - Salario base.
  - Complemento de antigüedad.
- Retribuciones variables:
  - Complemento por cumplimiento de objetivos y en el puesto de trabajo.
- Otras retribuciones:
  - Ayuda de comida.
  - Ayuda de transporte.
  - Horas extraordinarias.
  - Complemento de disponibilidad.

Art. 58. *Salario base.*—Retribución anual sin adición de circunstancia alguna. Se percibe distribuida en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias correspondientes a los meses de junio y diciembre).

Art. 59. *Complemento de antigüedad.*—Este complemento se materializa en trienios de valor fijo que se abonarán en 12 mensualidades ordinarias y las 2 extraordinarias. El importe de cada mensualidad por trienio acreditado en 2008 será de 27,57 euros para todos los trabajadores.

Este complemento se devengará por cada tres años de servicios efectivos y continuados en el Instituto, y para su cómputo no se tendrán en cuenta los períodos de excedencia o permisos sin sueldo, en este último caso salvo lo previsto en el artículo 54.

Art. 60. *Complemento por cumplimiento de objetivos y en el puesto de trabajo.*—El complemento salarial por cumplimiento de objetivos y en el puesto de trabajo será satisfecho a todo el personal sujeto al presente convenio, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima y efectiva de un año en el Instituto y no tuviere una vinculación laboral con el mismo para una obra o servicio determinado.

Cada año y a efectos de la aplicación de la partida de masa salarial destinada a retribución variable, se determinará para cada nivel la cuantía que por este concepto se asigne al complemento por cumplimiento de objetivos y en el puesto de trabajo, y constituirá la percepción a percibir por cada trabajador en función del nivel de su puesto y del cumplimiento de objetivos y en el puesto de trabajo.

Este complemento se estructura y atiende a los siguientes conceptos y características:

- a) Cumplimiento de objetivos: Retribución por cumplimiento de los objetivos planificados anualmente por la dirección general del Instituto.

La fijación y revisión de los objetivos a los que se refiere este apartado será de público y general conocimiento de la totalidad de los trabajadores con derecho a percibir este complemento salarial.

La percepción económica por este concepto, equivalente al 60 por 100 del importe total a abonar por este complemento salarial será satisfecha a cada trabajador en función de los resultados obtenidos por cumplimiento de objetivos del IDAE. Será pagadero en el mes de febrero de cada año.

Dicha percepción económica no será consolidable para el trabajador al que le fuera abonada, ni significará mejora voluntaria, condición más beneficiosa o derecho adquirido por el trabajador.

- b) Cumplimiento en el puesto de trabajo: Se retribuirá el especial rendimiento, iniciativa, interés, nivel de responsabilidad y realización de las tareas o funciones encomendadas.

La percepción económica por tal concepto, equivalente al 40 por 100 del importe total a abonar por este complemento salarial, será concreta y determinada para cada nivel profesional y satisfecho a cada trabajador en función de los resultados obtenidos en la evaluación anual respecto al cumplimiento de tales circunstancias, siempre que obtenga una puntuación igual o superior a 5 puntos. Será pagadero en el mes de septiembre de cada año.

Las percepciones por este complemento no serán consolidables para el trabajador al que le fuesen abonadas, ni se incor-

porarán a su retribución como derecho adquirido, mejora voluntaria o condición más beneficiosa.

Los remanentes de productividad autorizada anualmente por la CECIR serán asignados a los trabajadores que hayan obtenido una evaluación igual o superior a 5 puntos, en la forma que se acuerde.

Las personas que causen baja en el IDAE, con independencia del período evaluado, percibirán en concepto de complemento salarial por cumplimiento de objetivos y en el puesto de trabajo, la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural de referencia, calculado sobre la cantidad anual correspondiente a su grupo, categoría y nivel, que figura en la tabla salarial de dicho año, siempre que su última evaluación no haya sido inferior a 5 puntos y se hayan cumplido los objetivos del IDAE. Todos los pagos que se hayan percibido por este concepto se consideran en firme. En ningún caso se generará derecho alguno sobre masas salariales de ejercicios futuros y pasados.

Art. 61. *Evaluaciones.*—Las evaluaciones tendrán como objeto principal la consideración de la actividad, conducta, mérito y cumplimiento del trabajador y serán tenidos en cuenta para la determinación de la retribución variable y, en su caso, para la aplicación de puntos en la promoción por méritos en la carrera profesional.

Las evaluaciones se realizarán por el jefe del departamento respectivo, una vez al año, en el mes de enero de cada año y para valorar los datos correspondientes al año concluido y se contendrán en un modelo uniforme. El evaluador remitirá copia de cada evaluación efectuada a su director.

La evaluación versará sobre los siguientes aspectos:

- Cumplimiento horario: Cumplimiento de las normas referidas en el convenio colectivo en cuanto a la jornada y horario de trabajo.
- Capacitación profesional: Profesionalidad con conocimientos actualizados. Se muestra disponible y proactivo para adquirir o actualizar sus conocimientos respecto a los requerimientos del puesto de trabajo que desarrolla.
- Organización: Orden en el trabajo y en las prioridades en la ejecución de las tareas asignadas por su superior.
- Iniciativa: Aplica los métodos de trabajo adecuados para la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- Trabajo en equipo: Une sus capacidades y esfuerzo a otros cuando esto es adecuado para mejorar el logro de resultados satisfactorios.
- Solución de problemas: Toma decisiones acordes con las responsabilidades en el ámbito de su puesto de trabajo que contribuyen a sus tareas.
- Disponibilidad: Se muestra favorable y coopera ante las necesidades extraordinarias que requieran un esfuerzo adicional.
- Actitud: Positiva en la ejecución de su trabajo, y en las relaciones personales con sus compañeros.
- Calidad de trabajo: Satisface las necesidades inherentes a su puesto de forma adecuada y eficaz.
- Cantidad de trabajo: Realiza las tareas encomendadas y las correspondientes a su categoría profesional y su puesto de trabajo de manera eficiente.

La calificación de cada factor se expresará con una puntuación de 0 a 10, de forma que la máxima calificación será de 100 puntos que al corresponder a 10 elementos darán una evaluación de conjunto entre 0 y 10.

Para que una evaluación se considere suficiente la puntuación habrá de alcanzar un mínimo de 5 puntos sobre 10 según lo antedicho.

Para recibir la retribución variable asignada según nivel correspondiente al cumplimiento en el puesto de trabajo la puntuación habrá de alcanzar un mínimo de 5 puntos.

Cuando un trabajador obtenga en su evaluación una puntuación inferior a 5 puntos y estuviese disconforme con la misma podrá formular alegaciones por escrito en los tres días hábiles siguientes ante el director correspondiente quien resolverá sobre las mismas y, en su caso, disponer la rectificación de la evaluación, pasando en caso contrario las alegaciones al conocimiento y resolución de la dirección general del Instituto en los cinco días hábiles siguientes.

Art. 62. *Complemento de disponibilidad.*—Es aquel que retribuye la disponibilidad para prestación de servicios en horario variable acomodado a las necesidades de trabajo.

Beneficiarios: A criterio de la dirección de IDAE podrán percibir este complemento las/los secretarías/os de dirección.

Condiciones para su percepción:

- Los trabajadores que perciban este complemento podrán realizar la jornada correspondiente con un horario distinto al establecido en este convenio colectivo.
- La percepción será:
  - Secretaria/o del director general: 4.045 euros anuales.
  - Secretaria/o del secretario general: 2.638 euros anuales.
  - Secretaria/o de director: 791 euros anuales.
- La retribución correspondiente a este complemento tendrá carácter temporal y no consolidable.

Art. 63. *Ayuda de comida.*—El personal de IDAE podrá tener un bono de comida o percibir la ayuda de comida que se describe a continuación. La ayuda de comida se percibirá en defecto del bono de comida.

El personal del Instituto percibirá como ayuda de comida en el año 2008 la cantidad de 100 euros mensuales, o parte proporcional que corresponda, durante los ocho meses de jornada de invierno. Dicho importe se abonará en la nómina mensual.

Art. 64. *Ayuda de transporte.*—El personal del Instituto que no tuviere asignada plaza de aparcamiento percibirá como ayuda de transporte en el año 2008 la cantidad de 30 euros mensuales, exceptuando el mes de vacaciones, durante once meses al año. Dicho importe se abonará en la nómina mensual.

Art. 65. *Tabla salarial.*

TABLA SALARIAL 2008			
Categorías Convenio	Retribución Fija	Complemento Cumplimiento	Retribución Total
RA8	45.693	8.065	53.758
RA7	45.693	5.589	51.282
RA6	42.254	5.164	47.418
RA5	37.773	8.035	45.808
TP4	39.014	6.679	45.693
TP3	36.761	6.290	43.051
TP2	33.367	5.703	39.070
TP1	28.841	4.921	33.762
TA7	27.431	4.696	32.127
TA6	23.627	4.054	27.681
TA5	19.824	3.411	23.235
TA4	17.352	3.005	20.357
ADVO3	15.991	2.777	18.768
ADVO2	13.914	2.433	16.347
ADVO1	11.838	2.078	13.916

En el cuadro que antecede queda reflejada la tabla salarial correspondiente al año 2008. Para los años 2009 y 2010 se acuerda un incremento del 0,37 por 100 y del 0,70 por 100, respectivamente, calculado sobre la masa salarial, que incrementará la retribución variable en la columna "Complemento por cumplimiento". Independientemente, se aplicará el incremento que pueda autorizar la Ley de Presupuestos para cada uno de los años indicados.

## Capítulo 11

### Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Art. 66. *Principio general.*—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia previstos legalmente.

Art. 67. *Salud laboral.*—Los reconocimientos médicos realizados al personal del Instituto tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud del trabajador.

A tal efecto, y en desarrollo del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece que, con el fin de facilitar los reconocimientos médicos a la plantilla, el tiempo necesario para los mismos será a cargo del Instituto. Estos reconocimientos serán voluntarios y confidenciales para el trabajador, efectuándose

anualmente conforme a la programación y condiciones establecidas por el correspondiente servicio sanitario.

La dirección del Instituto informará al comité de seguridad y salud de las pruebas médicas a realizar.

## Capítulo 12

### Acción social

Art. 68. *Seguro de vida.*—El Instituto suscribirá un seguro colectivo para las contingencias de vida y accidentes de sus trabajadores fijos y de los temporales con un contrato de duración igual o superior a un año, que alcanza la siguiente cobertura:

- Vida base colectivo: 70.000 euros.
- Muerte por accidente: 140.000 euros.
- Seguro por muerte por accidente de circulación: 210.000 euros.
- Invalidez absoluta permanente: 70.000 euros.

Art. 69. *Anticipos.*—El personal del Instituto tendrá derecho, previa solicitud, a un anticipo de hasta una mensualidad del ejercicio en curso, en el caso de que la misma no estuviese devengada.

Art. 70. *Préstamos a corto plazo.*—El personal del Instituto tendrá derecho, previa solicitud y por riguroso orden de petición, a un préstamo a corto plazo de hasta un tercio del salario bruto anual, incluidos todos los conceptos retributivos fijos.

Los préstamos a corto plazo no devengarán interés alguno y la devolución de los mismos tendrá lugar en un máximo de doce o veinticuatro meses, si el importe de dicho préstamo alcanzare hasta un sexto o un tercio del citado salario bruto anual, respectivamente; iniciándose su devolución al mes siguiente al de su concesión.

Art. 71. *Préstamos personales de carácter extraordinario.*—1. Tramitación.—Podrán solicitar este tipo de préstamos regulados en el presente artículo todos aquellos trabajadores que tuvieran, a la fecha de efectuar su solicitud, una vinculación laboral con el Instituto tanto de duración indefinida como determinada.

Dichas solicitudes se presentarán ante el Departamento de Recursos Humanos, quien será el encargado de tramitarlas y verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para su concesión.

2. Condiciones.—Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 18.000 euros, cuyo reintegro, sin aplicación de tipo de interés alguno, se efectuará en un máximo de 72 mensualidades consecutivas, contadas a partir del sexto mes de la fecha de su concesión, siempre y cuando dichas mensualidades no superen el 30 por 100 del salario neto mensual del trabajador por todos los conceptos. Caso contrario, el período de amortización sería incrementado en aquel número de mensualidades necesario para ajustar el importe de cada una de ellas a dicho porcentaje.

No se tendrán en cuenta para la concesión de estos préstamos, otros préstamos o anticipos que el trabajador pudiere haber solicitado, siempre y cuando el importe de la amortización mensual de los mismos, incluido el pendiente de concesión, no superase, en cómputo mensual, el 50 por 100 de su salario neto por todos los conceptos.

En el caso de que el trabajador posea otro préstamo extraordinario pendiente de finalización podrá liquidar el anterior con el importe del nuevo préstamo en la misma operación, recalculándose el nuevo período de amortización con los seis meses de carencia, siempre que los plazos de amortización pendientes del préstamo antiguo no fuesen mayores a 12.

Los requisitos y condiciones anteriormente estipulados quedarán reflejados en el correspondiente contrato de préstamo personal que a tal efecto suscribirán el trabajador y el Instituto, que será redactado bajo el principio de buena fe y mutua confianza entre las partes, y en donde quedarán expresamente establecidas las oportunas garantías para el Instituto.

3. Confirmación.—Realizadas las comprobaciones pertinentes, la dirección general del Instituto dictará resolución, en un plazo máximo de quince días hábiles, desde la fecha de presentación de la correspondiente solicitud, confirmando la concesión del préstamo solicitado. En el caso de resolución positiva, el importe se hará efectivo por transferencia bancaria a la cuenta corriente que figura en IDAE en los datos bancarios del trabajador, salvo disposición contraria expresada por el propio trabajador.

Art. 72. *Fondo social.*—La empresa dotará un fondo social con un importe anual igual al 0,5 por 100 de la masa salarial total del Instituto, correspondiente al respectivo año precedente. La regulación

y funcionamiento del mismo será establecida por la comisión de trabajo de acción social prevista en el artículo 11 de este convenio colectivo.

### Capítulo 13

#### Régimen disciplinario

Art. 73. *Régimen disciplinario.*—El régimen disciplinario que regirá en el IDAE se desarrollará de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas y reglamentos que resulten de aplicación.

### Capítulo 14

#### Derechos de representación colectiva.

##### Acción sindical y participación del comité de empresa

Art. 74. *Derecho de reunión de los trabajadores y acción sindical.*—En lo concerniente al derecho de reunión, representación de los trabajadores y acción sindical en el Instituto, se estará a lo previsto en las normas legales vigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

Igualmente, el comité de empresa dispondrá dentro de la sede del Instituto de un local permanente y debidamente habilitado para el desarrollo de sus actividades.

Por último, y en lo referente a las convocatorias de asambleas de trabajadores, estas deberán ser comunicadas a la empresa con al menos veinticuatro horas de antelación.

Art. 75. *Información al comité de empresa.*—El comité de empresa será informado de los asuntos correspondientes a sus competencias de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes que lo desarrollen.

Art. 76. *Actividad sindical en el Instituto.*—El Instituto se compromete a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical recogidas en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales vigentes de general aplicación.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Como consecuencia de la inclusión en el ámbito personal de este convenio colectivo de los responsables de área, y del ajuste necesario para adaptar las antiguas categorías profesionales a la situación actual, la categoría de responsable de área nivel 5 se extinguirá en el momento en el que no existan efectivos adscritos a la misma.

Asimismo, y como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la promoción por méritos de la categoría de técnico de proyecto nivel 4 se realizará directamente a la categoría de responsable de área nivel 6, siempre que se den los requisitos establecidos para llevarse a cabo la mencionada promoción por méritos.

La asignación de grupo, categoría y nivel del convenio aplicable a los clasificados según el convenio anterior como responsable de área 3 se distribuirá entre los niveles 7 y 8, en función de las retribuciones previas de los mismos.

(03/8.932/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de marzo de 2009, por la que se hace pública convocatoria para la licitación del contrato de servicios denominado: “Difusión de una campaña de publicidad sobre prevención de la violencia de género y servicio de información telefónica para mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid, durante el año 2009”.

1. Entidad adjudicadora:
  - a) Organismo: Consejería de Empleo y Mujer.
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación y Estudios.
  - c) Número de expediente: 18-AT-00010.3/09 (35/09).

2. Objeto del contrato:
    - a) Descripción del objeto: Contratación de la difusión en medios de una campaña de publicidad institucional con la finalidad de concienciar a la población madrileña acerca de la prevención de la violencia de género y promocionar el servicio de información telefónica para mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid.
    - b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
    - c) Plazo de ejecución: Durante el año 2009, desde el día siguiente a la formalización del contrato hasta el día 31 de diciembre de 2009.
  3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
    - a) Tramitación: Ordinaria.
    - b) Procedimiento: Abierto.
    - c) Criterios de adjudicación: Pluralidad de criterios de adjudicación.
  4. Presupuesto base de licitación y valor estimado del contrato:
    - Importe total: 1.750.000 euros.
    - Valor estimado (sin IVA): 1.508.620,69 euros.
  5. Garantía provisional: 45.258,62 euros.
  6. Obtención de documentación e información:
    - a) Entidad: Consejería de Empleo y Mujer.
    - b) Domicilio: Calle Santa Hortensia, número 30.
    - c) Localidad y código postal: 28002 Madrid.
    - d) Teléfono: 914 206 541.
    - e) Telefax: 914 206 807.
    - f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Durante el plazo de presentación de proposiciones indicado en el apartado 8.a).
  7. Requisitos específicos del contratista:
    - Clasificación en el grupo T, subgrupo 1, categoría D. Las empresas no españolas de Estados miembros de la Unión Europea que no estuviesen clasificadas en España acreditarán su solvencia de la forma indicada en el Pliego de Cláusulas Administrativas que rige la contratación.
  8. Presentación de ofertas:
    - a) Fecha límite de presentación de ofertas: 4 de mayo de 2009.
    - b) Documentación a presentar: La indicada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, distribuida en tres sobres: Sobre número 1, “Documentación administrativa”; sobre número 2, “Documentación técnica”, y sobre número 3, “Proposición económica”.
  - c) Lugar de presentación:
    - 1.º Entidad: Registro General de la Consejería de Empleo y Mujer.
    - 2.º Domicilio: Calle Santa Hortensia, número 30.
    - 3.º Localidad y código postal: 28002 Madrid.
  - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses.
  - e) Admisión de variantes: No.
  9. Apertura de las ofertas:
    - a) Entidad: Consejería de Empleo y Mujer.
    - b) Domicilio: Calle Santa Hortensia, número 30.
    - c) Localidad: Madrid.
    - d) Fecha: 18 de mayo de 2009.
    - e) Hora: A las doce.
  10. Gastos de anuncios: El importe del presente anuncio será abonado por el adjudicatario.
  11. Fecha de envío del anuncio al “Diario Oficial de la Unión Europea”: 27 de marzo de 2009.
  12. Portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>
- Hágase público para su general conocimiento.
- Madrid, a 23 de marzo de 2009.—La Secretaria General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer, Rosario Jiménez Santiago.

(01/1.149/09)