

Visto el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Empresa Instituto de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla (Código 4102852), para los años 1996 y 1997, suscrito por la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, los convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Empresa Instituto de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Segundo.—Remitir el mencionado convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Con la advertencia de que la presente resolución no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso ordinario, directamente o por conducto de esta Delegación Provincial, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114, 116.1 y 48.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre «Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Sevilla a 12 de marzo de 1997.—La Delegada Provincial, M.<sup>a</sup> José Fernández Muñoz.

*Sesión ordinaria de la Comisión Negociadora del  
Convenio Colectivo  
Acta*

Fecha: 17 de diciembre de 1996.

Lugar: Sala de Juntas del Instituto de Deportes.

Hora: 12.00.

#### Asistentes

##### Representación sindical:

D. José M.<sup>a</sup> Hidalgo Rubiano  
D. Manuel Robles Pérez  
D. J. Luis García Rodríguez  
D. Juan González Rufo  
D. José Delgado Conde  
D. Ricardo Cobelo Ibarrola  
D. Manuel Rubio Bernal  
D. Manuel Nieto González  
D. Antonio Torres Marín  
D. Santiago Álvarez Ortega  
D. Jesús Iglesias Giraldo  
D. Rafael Muñoz Román

##### Representación del Instituto:

D. Ignacio Sánchez-Blanco Parody  
D.<sup>a</sup> Ana Rosa Ambrosiani Fernández  
D. Fernando Borges González  
D. Joaquín J. Vázquez Muñoz  
D. Ildefonso Ramos Martos

En la ciudad de Sevilla, en la fecha y hora que arriba se expresan, se reúne, en la sede del Instituto de Deportes, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral para 1996-97 quien, con la asistencia de los representantes sindicales y del Instituto que se citan, tratan los asuntos que a continuación se relacionan:

1.º Dar por concluidas las negociaciones del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Instituto de Deportes para 1996/97, aprobándose los textos que se adjuntan como anexo a este acta.

2.º Las partes firmantes se comprometen al fiel cumplimiento de lo dispuesto en dicho Convenio.

3.º Elevar este acuerdo a los órganos competentes para su aprobación.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, de todo lo cual, como Secretaria doy fe. (Siguen firmas.)

#### *Convenio Colectivo del Personal Laboral del Instituto de Deportes del Ayuntamiento de Sevilla*

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto principal el Convenio entre las partes para la regulación de las relaciones entre el Instituto de Deportes del Ayuntamiento de Sevilla y los trabajadores a su servicio.

##### Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) A todos los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos en el Instituto de Deportes dentro de su ámbito de organización y dirección bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

b) A los pensionistas y jubilados los artículos que expresamente se indiquen.

Siempre que en este Convenio se hace referencia al trabajador, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 letra a) de este artículo, salvo que se disponga lo contrario.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas de los órganos de Gobierno del Instituto, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores al servicio del Instituto de Deportes en lo que les sea más favorable.

Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.



Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador por cualquiera de las formas legal o administrativas previstas, previa acreditación de las mismas.

Cuando en el presente Convenio se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referido también a los parientes por afinidad.

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984 de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Las cuantías establecidas en los artículos 60, 61, 62, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, así como las que se determinan en las Disposiciones Transitorias del presente Convenio, serán objeto de revisión anual. Dicha revisión vendrá determinada por el incremento que experimenten las retribuciones del personal laboral de este Instituto.

Si llegado el 31 de diciembre de 1997 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera éste se entenderá automáticamente prorrogado, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con un previo aviso de treinta días naturales antes de la finalización de cada período de vigencia.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Instituto de Deportes, así como en los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Sevilla, si en ellos prestan sus servicios trabajadores del Instituto de Deportes.

#### Artículo 5. *Ámbito funcional.*

Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el Instituto de Deportes, en tanto en cuanto afecte al personal al que se refieren el párrafo 1 letra a) del artículo 2.

#### Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio, integrada por 5 miembros designados por el Presidente y 5 miembros designados por la parte social. Ambas partes designarán un secretario.

La Comisión deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sea sometido por las partes.

La Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

La Comisión velará por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio e interpretará y desarrollará las partes dudosas o incompletas que pudieran existir.

El Instituto de Deportes estará obligado a facilitar aquella información que sea solicitada por cualquier miembro de la Comisión.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión a través del Gerente del ID, Comité de Empresa o Secciones Sindicales con representación en dicho Comité.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo para el acceso a otros órganos de conciliación y a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio.

La propia Comisión establecerá un Reglamento de Actuaciones, en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (inicio, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución deberán ser breves.

Dicha Comisión, para el cumplimiento de sus funciones, se reunirá al menos, una vez al trimestre en Sesión Ordinaria y cuando así lo soliciten algunas de las partes, en Sesión Extraordinaria. En cualquier caso, deberá celebrarse en un plazo de dos días hábiles a partir de ser convocada por cualquiera de las partes.

De todas las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta, que recogerá literalmente los acuerdos que se adopten.

Las actas, que quedarán bajo la custodia del Secretario de la comisión, serán publicadas en los tabloneros de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador del ID.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz, y por ello deberá regularse íntegramente. Dicha negociación se llevará a cabo siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Análogamente, el Convenio devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo por la Comisión Paritaria.

#### Artículo 8. *Desaparición de la personalidad jurídica del Instituto de Deportes.*

En caso de extinción del Instituto, pasará a depender del Ayuntamiento todo el personal contratado fijo y con cargo a plaza de plantilla que presta sus servicios en el mismo y que le es de aplicación este Convenio, manteniéndose como mínimas las condiciones laborales y económicas establecidas en el mismo.

### CAPÍTULO II

#### Artículo 9. *Organización y racionalización.*

La organización práctica del trabajo será competencia del Instituto, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas de Personal, así como ajuste de las normas de puestos de trabajo y valoración de los mismos.
- Desarrollo de la tramitación administrativa por procedimientos de economía, eficacia y coordinación.

Será preceptiva la negociación con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales para cualquier modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento, o cualquier otra decisión que afecte a los trabajadores, en caso de no existir acuerdo deberá ser resuelto por la Autoridad Laboral.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Instituto que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los trabajadores públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas. Si alguna de estas decisiones puede tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados, procederá la consulta al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Si por razones de organización se produjera cualquier cambio en la gestión de algún servicio, como privatización, integración, cesión, concesión, etc., será oída con carácter previo la representación del Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

#### Artículo 10. *Registro de personal.*

El Instituto constituirá un Registro de Personal, coordinado con el del Ayuntamiento y con las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

En el Registro de Personal deberá inscribirse:

- Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
- Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.



El número de Registro de Personal estará compuesto por el número del Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, a continuación se añadirán dos dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo, Escala, Convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.

Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

- a) Altas.
- b) Bajas temporales y definitivas.
- c) Reingresos.
- d) Cambios de destino.
- e) Prórrogas del contrato.
- f) Excedencias.
- g) Situaciones.
- h) Jubilaciones.
- i) Reconocimiento de antigüedad.
- j) Categoría laboral.
- k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- l) Títulos, diplomas e idiomas.
- m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de Personal la resolución o acto por el que hubieren sido reconocidas.

En la documentación individual del personal al servicio del Instituto no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

El trabajador tendrá libre acceso a su expediente individual.

#### Artículo 11. *Ampliación de la plantilla de personal.*

La plantilla deberá ser ampliada siempre que en una unidad y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, estando obligado el Instituto a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

Cuando exista una contratación de personal eventual para un puesto de trabajo en un mismo departamento que haya superado 24 meses consecutivos, el Instituto procederá a llevar a cabo un estudio con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales sobre la posible inclusión del puesto en plantilla.

La modificación de la plantilla durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél, dando conocimiento al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

#### Artículo 12. *Relación de personal.*

El ID publicará en el mes de enero de cada año, la relación nominativa del personal propio que integre su plantilla, con arreglo al contenido del capítulo de personal del Presupuesto, para el correspondiente ejercicio económico. Esta relación incluirá a los trabajadores contratados temporalmente.

La indicada relación deberá contener, como mínimo, los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de ingreso en el ID, categoría profesional y fecha en que cumple el próximo aumento por antigüedad, tipo de contrato y fecha de finalización en los contratos de carácter temporal, puesto que ocupan, así como departamento o destino al que se hallen adscritos.

La relación mencionada se expondrá en el Tablón de Anuncios del ID, dentro de los primeros cinco días al mes de febrero, entregándose una copia al Comité de Empresa, y pudiendo los trabajadores que se consideren lesionados, formular reclamaciones por escrito en el plazo de 30 días a partir de la fecha de la publicación.

El ID informará periódicamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de las modificaciones que se produzcan en la relación del personal.

#### Artículo 13. *Oferta y Planes de Empleo Público.*

El Instituto podrá elaborar Planes de Empleo, que contendrán de forma conjunta, las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas.

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizadoras y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que se integrarán, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

Las memorias justificativas de Los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente serán objeto de Oferta de Empleo Público.

El Instituto, tras la negociación con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales de la preparación de los planes de Oferta de Empleo Público, aprobará y publicará anualmente, dentro del primer trimestre del año la Oferta de Empleo de su personal laboral para el ejercicio correspondiente.

Los Tribunales o las Comisiones de Selección no podrán declarar que han superado los procesos selectivos un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado por el Instituto con persona incurso en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los trabajadores y al personal contratado.

El Instituto ofrecerá, dentro de todas sus ofertas de empleo, un 5 por 100 de las plazas para trabajadores con capacidad física o sensorial disminuida, hasta alcanzar el 2 por 100 de la plantilla, tal como previene la legislación vigente.

#### Artículo 14. *Relación de puestos de trabajo.*

El Instituto elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por funcionarios y laborales.
- b) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y el complemento específico detallado por factores que correspondan a los mismos.
- c) Los puestos de trabajo del Instituto serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.
- d) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la R.P.T.
- e) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los trabajadores fijos, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.
- f) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

El Instituto actualizará anualmente el informe comprensivo de la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización y lo remitirá, tras su aprobación por el Consejo de Gobierno, al Ayuntamiento Pleno para la aprobación en su caso. Estos cambios requerirán la negociación con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, salvo lo que afecte a las potestades de autoorganización.

#### Artículo 15. *Clases de Personal.*

El personal al servicio del Instituto, sujeto al presente convenio está integrado por trabajadores fijos, quienes en virtud de contrato de



trabajo, desempeñan servicios de carácter permanente o discontinuo, figuren en la plantilla y perciben retribuciones con cargo a las consignaciones de personal del Presupuesto del Instituto, y trabajadores vinculados al mismo en virtud de contrato temporal ocupen o no, plaza de plantilla.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de contratación e ingreso

##### Previsión de vacantes

##### Artículo 16. Selección de personal.

La selección y acceso de todo el personal, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección y acceso de los trabajadores, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre función pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

El Comité de Empresa y Secciones Sindicales participarán en la elaboración de las normas de capacitación y méritos para el acceso a los puestos de trabajo.

El sistema de acceso será a través de la oposición, concurso-oposición y concurso.

##### Artículo 17. Acceso.

Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la plantilla de trabajadores del Instituto, será necesario:

a) Ser español, o nacional de un estado miembro de la Unión Europea, según se determine en las bases de las correspondientes convocatorias.

b) Tener cumplidos dieciocho años de edad, y no exceder de la edad en que cuando cumpla 65 años tenga cubierto el período de carencia exigido por la Seguridad Social para merecer derecho a pensión por jubilación.

c) Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias en cada caso.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido despedido, mediante expediente disciplinario, del servicio a la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas, o de las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección; el concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes y la prelación de los mismos en la selección; el concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración como parte del procedimiento de selección de los dos sistemas anteriores.

##### Artículo 18. Convocatorias.

Las convocatorias serán siempre libres. No obstante con carácter general se reservará a promoción interna al menos el 50 por ciento de las plazas convocadas para los trabajadores que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria. Cuando la plaza que se convoque sea única prevalecerá la promoción interna sobre la convocatoria libre.

El Instituto procederá, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprendidas en la misma y hasta un 10 por ciento adicional en su caso, previo informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

##### Artículo 19. Contenido de las Bases.

Las convocatorias deberán contener, al menos las siguientes circunstancias:

a) Número y características de las plazas convocadas.

b) Declaración expresa de que los Tribunales no podrán proponer ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta

de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

c) Centro o dependencia a que deben dirigirse las instancias.

d) Requisitos que deban cumplir los aspirantes.

e) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.

f) Designación del Tribunal Calificador que haya de actuar.

g) Sistemas y criterios de calificación.

h) Programa que ha de regir las pruebas, en el que se incluirá, en todo caso y como un tema más, el Convenio Colectivo del Instituto que se halle en vigor.

i) Calendario de realización de las pruebas, que, en todo caso, deberán concluir antes del primero de octubre de cada año, sin perjuicio de los cursos de formación que se establezcan. Desde la terminación de una prueba y el comienzo de la siguiente, deberá transcurrir un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas y máximo de veinte días.

j) Orden de actuación de los aspirantes.

k) Determinación de las características y duración del período de prácticas o cursos selectivos.

##### Artículo 20. Órgano de Selección.

Los Tribunales serán nombrados en cada convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas.

Los Tribunales estarán formados por el número de miembros que determine la legislación vigente, y no podrán actuar si no asisten más de la mitad de sus integrantes. Dos de los miembros será designado por la Presidencia del Instituto a propuesta del Comité de Empresa.

De dicho Órgano, se solicitará la designación de los miembros que deberá efectuarse en el plazo de veinte días siguientes al de la recepción de la correspondiente solicitud. Transcurrido este plazo sin efectuarse la designación, ésta se realizará directamente por la Presidencia del Instituto.

En la composición de los Tribunales regirá el principio de especialidad, debiendo tener, al menos, la mitad más uno de sus miembros, conocimientos correspondientes a la misma área de las plazas convocadas.

No podrá formar parte de los órganos de selección el personal que hubiese realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

Los parientes de los aspirantes por consanguinidad dentro del cuarto grado, o por afinidad dentro del segundo no podrán formar parte de los tribunales.

##### Artículo 21. Período de Prácticas.

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá, antes de adquirir tal condición, superar el período de prácticas que a continuación se señala:

a) Quince días para la categoría de peón, ordenanza, ayudante, ayudante de instalaciones, telefonista, y oficial 1.º.

b) Hasta cuarenta y cinco días para técnicos y administrativos, concretándose su duración exacta en la convocatoria respectiva.

c) El tiempo de trabajo realizado con carácter de eventual en el mismo puesto de trabajo será computado como período de práctica para el trabajador que adquiriera la condición de fijo, siempre y cuando dicho período sea inmediatamente anterior a la adquisición de dicha situación de fijeza.

##### Artículo 22. Contratación.

Concluido el proceso selectivo, quienes lo hubieran superado serán contratados como trabajadores fijos hasta el límite de plazas anunciadas, que se hallen dotadas presupuestariamente.

##### Artículo 23. Contrataciones Temporales.

La contratación de trabajadores al servicio del Instituto con carácter temporal se efectuará con las formas, modalidades y condiciones previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

Para la contratación de estos trabajadores el Instituto confeccionará una bolsa de trabajo que será baremada y se hará pública para conocimiento de los interesados.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales participarán en la elaboración de las normas de capacitación y méritos para el acceso a los puestos de trabajo, igualmente participará en la elabora-



ción de los criterios de baremación de la bolsa de trabajo. Al Comité de Empresa, y Secciones Sindicales, se le facilitará copia de las bolsas de trabajo.

En el caso de que hubiese de contratar una plaza de la que no existiese bolsa de trabajo, se utilizarán métodos como solicitud al I.N.E.M., anuncios en prensa o cualquier otro, que garantice los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad. Se realizará una selección de los aspirantes en la que participará el Comité de Empresa, Secciones Sindicales y el Jefe del Departamento que solicita la contratación.

#### Artículo 24. *Entrega de las copias de los contratos.*

Una copia básica de todos los contratos de trabajo modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregarán a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de 7 días.

#### Artículo 25. *Propuesta de liquidación y protección sindical del finiquito.*

A la conclusión del contrato, el Instituto entregará al trabajador propuesta detallada de la liquidación que deberá especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos de Convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de este, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si por parte del Instituto se impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

#### Artículo 26. *Información sobre contrataciones.*

El Instituto estará obligado a facilitar al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, información periódica sobre las contrataciones. Dicha información incluirá al menos:

- Las previsiones y planes del Instituto en materia de empleo y contratación.
- Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a esta.
- El grado del cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

La documentación donde se recoja la anterior información se entregará trimestralmente y en cualquier caso antes de las contrataciones.

### CAPÍTULO IV

#### *Situaciones del Personal*

#### Artículo 27. *Situaciones.*

Las situaciones en que pueden hallarse los trabajadores fijos del Instituto son las siguientes:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia para el cuidado de hijos.
- Excedencia voluntaria para prestación de servicios en el sector público.
- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Suspensión de funciones.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

#### Artículo 28. *Servicio Activo.*

Los trabajadores se encuentran en situación de servicio activo:

- Cuando ocupen plaza correspondiente a la R.P.T.
- Cuando desempeñen un puesto de trabajo en comisión de servicio o estén en situación de habilitación.
- Cuando se encuentren disfrutando de alguno de los permisos establecidos en los artículos 50 y 51.

#### Artículo 29. *Trabajos de Superior Categoría.*

La gerencia informada por los responsables de los diferentes departamentos, podrá habilitar para desempeñar puestos de superior categoría a los trabajadores de categoría inferior en orden decreciente, cuando ocurran causas transitorias de sustitución o por necesidades del servicio. La transitoriedad de cada situación en ningún caso podrá superar los 180 días.

El trabajador voluntariamente, aceptará la habilitación, lo cual se notificará al mismo por escrito, señalándose fecha de inicio y causa o fecha de finalización en su defecto, de la habilitación. El trabajador tendrá derecho al abono de las diferencias retributivas.

Todos los trabajadores del Instituto podrán ser habilitados para el desempeño de funciones de superior categoría, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

— Que el trabajador posea los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.

— Si el trabajador está vinculado con el Instituto, por medio de un contrato temporal, tiene que ocurrir que las características de este se lo permitan.

El Instituto facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, copia de la habilitación en la que consten los siguientes datos: nombre, apellidos, categoría actual, unidad actual, categoría y unidad donde va habilitado.

Asimismo, se adjuntará copia de los requisitos exigidos y la propuesta de habilitación.

Tanto la comunicación al trabajador, como a los representantes de los trabajadores, podrá ser posterior a la fecha de inicio cuando existan razones de urgencia, que deberán justificarse.

#### Artículo 30. *Comisión de Servicios.*

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo podrán los trabajadores desempeñar puestos o funciones especiales distintas de las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando al efecto les haya sido conferida una comisión de servicios de carácter temporal.

La comisión de servicios se nombrará de las categorías inmediatamente inferiores en orden decreciente, existentes en el servicio, de la rama, arte u oficio que se produzca.

La comisión de servicio será voluntaria y podrá acordarse en los siguientes casos:

- Para el desempeño temporal, durante un plazo máximo de doce meses, prorrogables en otros doce, de un puesto de los incluidos en la R.P.T.
- Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la R.P.T durante un plazo máximo de 12 meses, prorrogables otros 12 meses. En el supuesto de que dichas tareas deban seguir realizándose, una vez transcurridos 12 meses desde el desempeño de la misma, se procederá por parte de la empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, a su estudio para la posible inclusión de la plaza en la R.P.T.
- Para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal o por otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los trabajadores que desempeñan con carácter permanente los puestos de trabajo a los que se asignen dichas tareas.
- Para participar por tiempo que, salvo casos excepcionales, no tendrá duración superior a doce meses en misiones de cooperación internacional al servicio de Organismos Internacionales, Entidades o Gobiernos Extranjeros.

e) Para cooperar o prestar asistencia técnica, durante un máximo de dos años, a la Administración de la Comunidad Autónoma, previa petición de la misma.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión normal. Sólo si el puesto continúa vacante tras la celebración de los concursos podrá prorrogarse la comisión de servicios hasta un máximo de otros doce meses, por una sola vez.

El trabajador habrá de reunir los requisitos establecidos en la R.P.T. para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en comisión de servicios.

El tiempo de servicio prestado en comisión de servicios, con los requisitos establecidos en el presente artículo, será tenido en cuenta a efectos de consolidación del grado personal correspondiente al nivel del puesto que se venía desempeñando con anterioridad, salvo que se obtuviera mediante la oportuna convocatoria destino definitivo en el puesto de trabajo desempeñado en comisión de servicios o en otros del mismo nivel, en cuyo caso, será tenido en cuenta para la consolidación de este último grado.

El Instituto facilitará a la representación legal de los trabajadores la habilitación en comisión de servicios en la que deberán constar los siguientes datos:



- a) Nombre y apellidos
- b) Categoría y Servicio Actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado.

El trabajador tendrá derecho al percibo de las diferencias retributivas.

#### Artículo 31. *Excedencia forzosa.*

Los trabajadores fijos tienen derecho a la excedencia forzosa, cuando al ser declarado en la situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiese impuesto, solicite el reingreso y no fuera posible concedérselo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

Los excedentes forzosos deberán participar necesariamente en todos los concursos que se convoquen, solicitando los puestos de trabajo que les puedan corresponder. Si no lo hiciesen serán declarados en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los excedentes forzosos tendrán derecho a la percepción del sueldo, trienios, pagas extraordinarias y ayuda familiar, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos pasivos y trienios.

#### Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria al trabajador, cuando se encuentre en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidos entre los Organismos o Entidades del Sector Público, aquellas Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones públicas sea superior al 50%.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días, declarándosele de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria.

Si una vez solicitado el reingreso no obtuviera el mismo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria permanecerá en esta misma situación de excedencia voluntaria, hasta tanto se produzca dicha vacante.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la terminación del permiso por alumbramiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en el Instituto sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en esta situación, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Igual derecho tendrá el trabajador en los supuestos de adopción conforme marca la Ley.

Si antes de la terminación del plazo establecido, el trabajador no solicita el reingreso al servicio activo será declarado de oficio en la situación de excedencia por interés particular.

En cualquier momento, mientras permanezca en esta situación podrá el trabajador solicitar el reingreso al servicio activo.

Podrá concederse la excedencia voluntaria al trabajador cuando lo solicite por interés particular. Para solicitar el pase a esta situación, será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados, ni más del número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de 15.

La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del período de duración de la excedencia voluntaria por interés particular comportará la extinción del contrato por renuncia del trabajador.

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

La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores, no produce, salvo lo especificado en el apartado segundo, párrafo primero "in fine" del presente artículo reserva de plaza y el trabajador que se encuentre en la misma no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a efecto de promoción, trienio, derechos pasivos y premio extraordinario.

El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante con dotación presupuestaria.

#### Artículo 33. *Servicios Especiales.*

Los trabajadores pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación de índole deportiva de carácter internacional o entre las distintas Administraciones Públicas.

b) Cuando adquieran la condición de personal laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean elegidos miembros del Gobierno o de los órganos de gobiernos de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el art. 93.3 de la Ley 7/1988 de 5 de abril.

f) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales o Parlamento Europeo.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicios en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político y sindical del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando cumpla el Servicio Militar o prestación sustitutoria equivalente. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el Servicio Militar o prestación sustitutoria equivalente y siempre que por ello no perciba retribución, tendrá derecho a percibir el 50% de las retribuciones básicas. En caso de que el trabajador tenga a su cargo familiar, y así lo demuestre, tendrá derecho al 80% de las retribuciones básicas.

l) Cuando ostenten la condición de Comisionados Parlamentarios o Adjuntos de éstos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración de las mismas.

A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales se le reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los trabajadores en situación de servicios especiales, podrán ser desempeñados, entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por trabajadores contratados.

A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios.

El pase a la situación de servicios especiales se declarará de oficio o a instancia del interesado una vez verificado el supuesto que lo ocasione, con efectos desde el momento en que se produjo.



Quienes pierdan la condición, en virtud de la que hubiera sido declarado en situación de servicios especiales deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes. En caso de no solicitar el reingreso al servicio activo se declarará al trabajador en la situación de excedencia por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

#### Artículo 34. *Suspensión de funciones.*

La suspensión de funciones podrá ser provisional o firme.

##### 1. Suspensión provisional.

Procede la suspensión provisional de funciones de un trabajador cuando exista imposibilidad de desempeñar las funciones de su puesto de trabajo, como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial en el que se decreta la prisión provisional del trabajador u otras medidas análogas.

Con el fin de garantizar la presunción de inocencia, como principio rector constitucional, ningún trabajador podrá ser suspendido provisionalmente de su cargo como consecuencia de la tramitación de un expediente disciplinario, salvo que exista resolución motivada y una vez oído el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

El suspenso provisional tiene derecho a percibir el 75% de su sueldo, trienios y pagas extraordinarias, así como la totalidad de las ayudas familiares, excepto cuando se produzca la paralización del expediente por causa imputable al interesado o su incomparecencia en el procedimiento disciplinario.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como servicio activo, debiendo acordarse la incorporación inmediata del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de los derechos y demás que procedan desde la fecha de efecto de la suspensión.

##### 2. Suspensión firme.

La suspensión tendrá carácter de firme cuando se imponga en virtud de condena criminal o sanción disciplinaria. La condena y la sanción determinarán la pérdida del puesto de trabajo cuando la suspensión exceda de seis meses.

El trabajador que haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de condena o sanción deberá solicitar el reingreso al servicio activo, con un mes de antelación a la finalización del período de duración de la suspensión. Dicho reingreso tendrá efectos económicos y administrativos desde la fecha de extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.

Solicitado el reingreso al servicio activo y no fuese concedido en el plazo de un mes, el trabajador será declarado de oficio, en la situación de excedencia forzosa prevista en el artículo 30.1 con efectos desde la fecha de extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.

De no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado, se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efecto desde la fecha de finalización de la sanción.

#### Artículo 35. *Cambio de situación.*

El cambio de las situaciones administrativas en que se hallen los trabajadores, podrá tener lugar, siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso, sin necesidad de reingreso previo al servicio activo.

Todos los cambios de situaciones administrativas de los trabajadores serán anotados en su expediente personal.

### CAPÍTULO V

#### *Provisión de Puestos de Trabajo*

#### Artículo 36. *Procedimientos de Provisión.*

Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: Será de aplicación para ocupar aquellos puestos de trabajo con igual o distinto complemento de destino e igual grupo de titulación, categoría y profesión.

b) Libre designación: Será de aplicación para los puestos de Directores con la categoría de Jefes de Servicio y Secretarios/as de dirección.

En el concurso se tendrán en cuenta únicamente los méritos adecuados a las características de las categorías ofrecidas, así como a la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

#### Artículo 37. *Reingreso al servicio activo.*

El reingreso al servicio activo de los trabajadores fijos, que no tengan reserva de plaza y destino, se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se convoquen o a través de la adscripción con carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente y por el orden de presentación de la solicitud, respetando previamente el siguiente orden de prelación:

- a) Excedentes forzosos.
- b) Excedentes voluntarios por prestar servicios en el sector público.
- c) Excedentes voluntarios por interés particular.
- d) Suspenso.

Los trabajadores reingresados con adscripción provisional tendrán la obligación de participar en el primer procedimiento de provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúnan los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá necesariamente en el siguiente procedimiento.

#### Artículo 38. *Personal de nuevo ingreso.*

El trabajador de nuevo ingreso ocupará las vacantes resultantes de los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo.

#### Artículo 39. *Redistribución de efectivos.*

Los trabajadores fijos que ocupen con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento.

Son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en la R.P.T.

Para llevar a cabo estas adscripciones se tendrá en cuenta el parecer del Comité de Empresa y S.S., y se procurará el menor perjuicio posible para el trabajador al que se adscribe.

Los puestos de trabajo a los que se accedan a través de la redistribución de efectivos tendrán así mismo carácter definitivo.

#### Artículo 40. *Provisión mediante concurso.*

El Consejo de Gobierno autorizará las bases de la convocatoria de los concursos que deberán hacerse públicas en todos los centros de trabajo así como las resoluciones. Dichas bases deberán contener los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos y, en su caso, la previsión de memorias o entrevistas. Las convocatorias recogerán asimismo la descripción de los puestos de trabajo ofrecidos y las condiciones requeridas para su desempeño.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

En las convocatorias de concurso deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- a) Denominación, nivel, categoría laboral, localización del puesto, y retribuciones.
- b) Requisitos indispensables para desempeñarlos.
- c) Baremo para puntuar los méritos.
- d) Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

En las referidas convocatorias podrá establecerse la posibilidad de solicitar, además de las anunciadas aquellas otras vacantes que pudieran resultar del proceso de resolución del concurso, siempre que corresponda a puestos de trabajo de las mismas categorías y con idénticas funciones.

El trabajador fijo, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspenso que no podrán participar hasta el cumplimiento de la sanción, podrá tomar parte en los concursos, siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria, en la fecha que termine el plazo de presentación de solicitudes.

El trabajador fijo deberá permanecer en cada puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

Los concursos se resolverán por una Comisión de Valoración creada al efecto, de la que formarán parte miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, cuyo número no podrá ser superior o igual al número de miembros designados por el Instituto.

Los miembros de las comisiones deberán pertenecer a un grupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados,



además de poseer grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al de los convocados, en el caso de concursos específicos.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar del Instituto la designación de expertos que en calidad de asesores actuarán con voz pero sin voto.

Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación. Su propuesta tendrá carácter vinculante.

En la provisión de puestos de trabajo de nueva creación o vacantes se seguirán los procedimientos establecidos en este capítulo con el siguiente orden de prioridades, concursos de traslados, concursos promoción interna y oferta pública.

#### Artículo 41. Baremo de Méritos.

En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias, hasta un mínimo del 10% del total de la puntuación.

b) El grado personal consolidado se valorará en todo caso en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del grupo correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos, hasta un mínimo del 10% del total de la puntuación.

c) La valoración del trabajo desarrollado se cuantificará atendiendo a la experiencia en las mismas áreas de conocimientos correspondientes a las del puesto solicitado, hasta un máximo de cuatro puntos y el máximo del 40% del total de la puntuación en la forma siguiente:

Por cada año de servicio o fracción no inferior a seis meses en el Instituto, en puestos del mismo contenido técnico y especialidad hasta un máximo de 4 puntos: 0,75.

Por cada año de servicio o fracción no inferior a seis meses en puestos del mismo contenido técnico y especialidad en el Ayuntamiento de Sevilla hasta un máximo de 3 puntos: 0,60.

Por cada año de servicio o fracción no inferior a seis meses en puestos del mismo contenido técnico y especialidad en otras Administraciones, hasta un máximo de 2 puntos: 0,50.

Por cada año de servicio o fracción no inferior a 6 meses en puestos de similares características en la empresa privada, hasta un máximo de 1 punto: 0,40.

d) Por la participación de cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un mínimo de 1 punto y el máximo del 10% de la puntuación total en la forma siguiente:

Cursos de 10 a 20 horas: 0,25 puntos.

Cursos de 21 a 40 horas: 0,35 puntos.

Cursos de 41 a 100 horas: 0,50 puntos.

Cursos de más de 100 horas: 0,75 puntos.

Si el curso fuera impartido por un organismo oficial: 0,20 puntos (adicionales).

Si el curso se hubiera impartido dentro del plan de formación establecido por el Instituto o tuviera carácter selectivo: 0,40 puntos (adicionales).

En el caso de que en el curso se hubieran efectuado pruebas calificatorias finales y éstas no se hubieran superado, no se valorará como mérito.

e) La antigüedad se valorará hasta un máximo de 3 puntos, y un máximo del 30% de la puntuación total en la forma siguiente:

Por cada año de servicio o fracción no inferior a 6 meses en el Instituto: 0,50 puntos.

Por cada año de servicio o fracción no inferior a seis meses al Ayuntamiento de Sevilla: 0,25 puntos.

Por cada año de servicio o fracción no inferior a seis meses, prestados a otras Administraciones Públicas: 0,10 puntos.

En caso de empate en la puntuación, se acudirá para dirimirlo a los criterios establecidos en la convocatoria.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación, salvo que dichos datos obren en poder del Instituto y así se especifique en la convocatoria.

En los procesos de valoración podrán recabarse formalmente de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para la comprobación de los méritos alegados.

En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

#### Artículo 42. Remoción del puesto de trabajo.

El trabajador fijo que acceda a un puesto de trabajo por los procedimientos de concurso, podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración de las funciones del puesto, realizada a través de la R.P.T., que modifique los supuestos que sirvieron de base de la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

La propuesta de remoción deberá ser motivada y se notificará al interesado para que, en el plazo de 10 días hábiles, formule las alegaciones y aporte documentos que estime pertinentes.

La propuesta definitiva se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y S.S., que emitirán su informe en el plazo de diez días hábiles.

Recibidos los informes del Comité de Empresa y S.S., o transcurrido el plazo sin evacuarlo, se produjera modificación en la propuesta se dará nueva audiencia al interesado por el mismo plazo. Finalmente el órgano que realizó el nombramiento resolverá.

#### Artículo 43. Provisión mediante libre designación.

La designación se realizará previa convocatoria pública, en la que, además de los requisitos para su desempeño contenidos en la R.P.T., se recogerán el nivel, categoría laboral, localización del puesto y retribuciones.

Las solicitudes se dirigirán dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la convocatoria al órgano convocante.

El nombramiento requerirá el previo informe del titular del organismo a que esté adscrito el puesto de trabajo.

El nombramiento deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes, contando desde la presentación de solicitudes, y será efectuado mediante una resolución motivada con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria.

Los trabajadores fijos, nombrados para puestos de trabajo de libre designación, podrán ser cesados con carácter discrecional.

#### Artículo 44. Promoción profesional.

Todo trabajador fijo posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupciones. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo desempeñado se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador fijo que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicio continuado el grado superior en dos niveles a los que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro de Personal.

El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen, previa la correspondiente negociación por parte del Instituto y Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

El trabajador fijo tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

El trabajador fijo que cese en un puesto de trabajo sin obtener otro por los sistemas previstos en este Convenio, quedará a disposición del Instituto, que le atribuirá el desempeño profesional de un puesto correspondiente a su nivel y categoría laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en la R.P.T., continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto, y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones comple-



mentarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales, será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

#### Artículo 45. *Promoción interna.*

El Instituto facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde una categoría inferior a otro inmediato superior. El trabajador fijo deberá, para ello, poseer una antigüedad de, al menos, 2 años en la categoría a que pertenezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan en las bases y convocatorias.

El trabajador fijo que acceda a una categoría superior por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

En las convocatorias para la promoción de puestos de categoría inferior a otro superior deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría inferior siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas.

### CAPÍTULO VI

#### *Tiempo de trabajo*

#### Artículo 46. *Jornada de trabajo.*

Partiendo de un cálculo de 35 horas de trabajo a la semana se acuerda establecer una jornada máxima normal efectiva de 1542 horas de trabajo al año, que se distribuirán a lo largo del mismo. La jornada máxima será de nueve horas de trabajo efectivo al día, sin perjuicio de lo que dispongan los calendarios de los servicios.

La jornada anual para los trabajadores, en régimen de dedicación, se establece en 1654 horas de trabajo efectivo, partiendo de un cálculo de 37 horas y media semanales, como máximo.

Se establece la jornada en régimen de máxima dedicación que supone un total de 1766 horas de trabajo efectivo, partiendo de un cálculo de 40 horas semanales, como máximo.

La jornada de trabajo será realizada, preferentemente, de forma continuada.

#### Artículo 47. *Jornadas reducidas.*

Se establece la jornada reducida con la consiguiente pérdida proporcional de retribuciones, en los siguientes casos:

- Tener hijos en edad escolar hasta los 10 años.
- Tener familiares que convivan con el trabajador, con deficiencias físicas o psíquicas y que requieran una atención especial.
- Cualquier otra causa que a juicio de la Dirección del Instituto, previo informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales así se determine.

El tiempo de reducción de jornada será determinado por la Dirección del Instituto, a petición del trabajador fijo y previo informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

#### Artículo 48. *Calendario Laboral.*

El calendario laboral trimestral, su distribución y cuadro horario de los diferentes departamentos o unidades del Instituto se confeccionará por la Jefatura de cada departamento, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y respetando las cláusulas establecidas en este Convenio, debiendo contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario en el Instituto.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- El régimen de trabajo.

En la confección de los diferentes calendarios podrá ser oída una representación del Comité de Empresa y Secciones Sindicales a petición de una de las partes.

Antes de la terminación de su vigencia, los diferentes calendarios se negociarán con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, así mismo se negociará cualquier modificación que se produzca en los mismos.

Durante Semana Santa y Feria, la jornada laboral será de 5 horas diarias preferentemente de 9 a 14 horas en aquellos casos que lo permita el cumplimiento de los servicios.

A efectos del cómputo de la jornada anual se tendrá en cuenta esta reducción de jornada, compensándose en el caso de que no se hubiera disfrutado.

Además del calendario oficial, general y local, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre, Sábado Santo y viernes de Feria.

Cuando en el régimen de trabajos a turnos, algunos de los días considerados como festivos en este convenio, coincidiera con los días de descanso semanal del trabajador (y no coincidiera con sábados, vacaciones, asuntos propios, o permisos reglamentarios) dicho descanso se le compensará con otro día.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo, impartidos por un organismo público, tendrá derecho a solicitar un cambio de turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

Esta preferencia sólo se tendrá en cuenta cuando no exista posibilidad alternativa de seguir la formación compatibilizándola con el horario de trabajo que le haya correspondido por la propia organización del departamento.

En el caso de que no sea posible, el cambio de turno, según informe del jefe del departamento correspondiente, se someterá a la solicitud a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 49. *Descanso.*

El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

El trabajador, que por razones del servicio, trabaje alguno de los catorce festivos anuales, será compensado con un día de descanso teniendo derecho al cobro de un plus por día festivo.

El trabajador dispondrá del tiempo necesario e indispensable para hacer efectiva su nómina, previa autorización de su jefe inmediato.

El tiempo de descanso continuado mínimo entre la conclusión de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de 12 horas.

#### Artículo 50. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales, pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos períodos de quince y dieciséis días, si ello no causa detrimento en el servicio. Las vacaciones se comenzarán siempre los días 1 ó 16 del mes correspondiente, salvo en junio que se comenzarán los días 1 ó 15.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y en especial en el mes de agosto. Cuando las necesidades del servicio impidan disfrutar, al menos 15 días en el período mencionado el trabajador tendrá derecho a un día más de vacaciones por cada 15 días disfrutados fuera del mismo.

El trabajador podrá reservarse hasta 7 días naturales consecutivos de las vacaciones anuales retribuidas para disfrutarlo, previo acuerdo con el Instituto, en las fechas que el trabajador proponga con 15 días de antelación y siempre que ello no cause detrimento en el servicio, ni perjudique a terceros. En este supuesto los días restantes no podrán dividirse.

Antes del día 1 de diciembre se confeccionará para el período anual siguiente el calendario de vacaciones entre la Jefatura del departamento y la representación del Comité de Empresa y Secciones Sindicales. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Instituto se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitaran.

El período de baja por enfermedad, será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.



Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada con parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio, que a su vez deberá comunicarlo al Servicio de Administración y Asuntos Generales, dentro de los dos días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le resten.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, finaliza el año natural o causa baja definitiva en el Instituto, sin haberlas disfrutado.

El período de vacaciones anuales retribuidas deberá disfrutarse dentro del año natural, en proporción al período de tiempo trabajado dentro del mismo. Llegado el 31 de diciembre, en todo caso, las vacaciones se entenderán disfrutadas.

El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea, despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En el caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

#### Artículo 51. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización, y justificándolos debidamente a excepción del apartado q), sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

- a) Por matrimonio, 25 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos o sobrinos, el día de la celebración.
- c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 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, 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 hasta 4 de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.
- d) Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la ley, el cónyuge de la trabajadora tendrá derecho a 3 días sin contar domingos y festivos, ampliables según las circunstancias.
- e) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas, a su elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- f) El trabajador con un hijo menor de 1 año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en 2 fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral al comienzo o antes de la terminación de la misma. Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja; y en caso de que los dos lo hagan, sólo lo tendrá uno de ellos.
- g) En caso de enviudar el trabajador, teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

h) Por enfermedad grave, con la debida acreditación de la misma, del cónyuge, padres, hijos y hermanos, hasta 3 días naturales.

Por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o cuidado del cónyuge, padres, hijos y hermanos, hasta 3 días naturales.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de tíos, sobrinos, nietos, abuelos, 1 día natural.

j) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos, 5 días naturales.

k) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, nietos o abuelos, 3 días naturales.

l) Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

m) Al trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial, se le concederán 7 días laborales. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año y tres por curso, entendiéndose éste como sinónimo de "ciclo de estudios"; y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

El trabajador que se presente a pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Instituto, tendrá derecho a un permiso de 5 días laborales, utilizable una sola vez al año.

En todo caso la solicitud será sometida a la Comisión Paritaria.

n) Por exámenes, incluyéndose las pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Instituto, el día de su realización. Para la concesión de este permiso deberá acreditarse la realización del examen.

ñ) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, el tiempo establecido en el presente Convenio.

o) Por separación matrimonial o divorcio 5 días laborales.

p) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

q) Hasta 6 días laborales de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, comunicándolo al Instituto a través de la Sección de Personal con tres días de antelación y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado servicio a lo largo del año, podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que no pueda concederse tales permisos a todos los trabajadores de común acuerdo se procederá por sorteo asegurando que quede cubierto el servicio.

En los casos de los apartados b), d), h), i), j), k) y n) cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Sevilla el permiso se incrementará en 2 días naturales, y en 3, si es en cualquier otra parte del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de 15 días.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al Servicio de Administración y Asuntos Generales la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los 2 días laborales siguientes, mediante la presentación del parte establecido al efecto por la Seguridad Social.

Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través del Servicio de Administración y asuntos generales, con la antelación que se señala a continuación:

- a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados a), b), e), f), l) y o).
- b) Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados m), n) y g).
- c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

Los permisos concedidos deberán justificarse dentro del mes siguiente a su disfrute. En el supuesto de que no se justifiquen o se disfruten de forma distinta a la establecida en este convenio, será considerada como faltas injustificadas al trabajo, procediéndose a la deducción proporcional de retribuciones.

#### Artículo 52. Permisos no retribuidos.

El trabajador fijo que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Instituto tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de quince días naturales al año.

El trabajador fijo que lleve un mínimo de tres años al servicio del Instituto podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses, previo informe del Jefe del Departamento correspondiente.

Estos permisos no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, desde el ingreso o reingreso, no computándose el tiempo del mismo a efectos de antigüedad.



Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del Servicio de Administración y Asuntos Generales, con una antelación de quince días.

## CAPÍTULO VII

### Derechos del Personal

#### Artículo 53. Derecho al Cargo.

Se asegura al trabajador fijo el derecho al cargo.

El trabajador tendrá derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas incluidas las de naturaleza sexual.

#### Artículo 54. Derecho a la Información.

Al incorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador será informado por sus jefes inmediatos acerca de las tareas que tienen encomendadas y se informarán de sus aptitudes profesionales con objeto de que puedan asignarles los trabajos más adecuados y de llevar a cabo un plan que complete su formación y mejore su eficacia.

Los jefes solicitarán periódicamente el parecer de cada uno de sus subordinados inmediatos acerca de las tareas que tienen encomendadas y se informarán de sus aptitudes profesionales con objeto de que puedan asignarles los trabajos más adecuados y de llevar a cabo un plan que complete su formación y mejore su eficacia.

El Instituto entregará copia del presente convenio a los trabajadores que presten sus servicios en el Instituto. También entregará copia junto con la del contrato a todos los de nuevo ingreso.

#### Artículo 55. Derecho al uso de las instalaciones deportivas del Instituto y asistencias a actividades organizadas por el mismo.

Los trabajadores del Instituto, sus cónyuges e hijos que convivan con él, tienen derecho al uso de las instalaciones deportivas dirigidas exclusivamente por el Instituto, así como a las actividades que se organicen en estas instalaciones salvo en el caso de que por no ser la organización de competencia exclusiva del Instituto se haya firmado un protocolo con la entidad organizadora por el que sea ésta y no el Instituto quien controle la entrada en estas actividades.

A estos efectos se determinará un plazo de presentación de solicitudes y se realizarán las oportunas acreditaciones nominativas donde figuren los datos del trabajador y familiares autorizados.

#### Artículo 56. Derecho a la utilización de aparcamientos de vehículos.

Los trabajadores del Instituto tienen derecho a la utilización de la zona de aparcamiento de vehículos que a tal efecto se habilite.

#### Artículo 57. Acreditación personal del trabajador.

A todos los trabajadores del Instituto se les facilitará una acreditación personal, donde figure además de la fotografía del titular, los siguientes datos: nombre y apellidos, departamento al que esté adscrito, categoría laboral, así como cónyuge e hijos a su cargo.

#### Artículo 58. Otros derechos.

El Instituto facilitará a sus trabajadores y familiares que convivan con los mismos, la adecuada asistencia social fomentando cuando contribuyan al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sociales

#### Artículo 59. Garantías.

Por el Instituto de Deportes se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas e indemnizaciones, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y, asimismo, salva renuncia expresa del propio interesado, o ser el Instituto el demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

El Instituto garantizará la adscripción del trabajador fijo que preste sus servicios como conductor o trabajadores fijos que por necesidades del servicio tengan que usar vehículos oficiales, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo o mala fe del trabajador.

El Instituto se compromete a no amortizar la plaza vacante por jubilación del trabajador y a cubrirla de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

#### Artículo 60. Ayudas.

Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el trabajador fijo en servicio activo durante el año y eventuales en servicio activo durante el año con una antigüedad estos de 3 años, que tenga hijos menores de veinticinco años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Durante el mes octubre de cada año, podrán solicitar, en el impreso oficial que a tal efecto se facilite, ayudas escolares, abonándose en el mes de noviembre siguiente.

A dicha solicitud deberá adjuntarse:

— Fotocopia compulsada del libro de familia o certificado acreditativo del parentesco en el caso de los hijos.

— Fotocopia del recibo de la matrícula de los estudios para los que se solicitó o certificado del centro de estudios.

— Declaración jurada de no percibir ninguna otra ayuda con la misma finalidad.

Obligatoriamente la presentación de los respectivos justificantes tendrá lugar durante el mes de octubre, con excepción de los de matrícula, en el caso de estudios universitarios, que podrán presentarse hasta el 31 de diciembre. El incumplimiento de los plazos anteriores tendrá como consecuencia la denegación de la ayuda solicitada.

b) Las ayudas que se concedan se determinarán por el Instituto, pudiendo ser propuestas por el Comité de Empresa.

c) Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras que tengan la misma finalidad.

— Guarderías y Preescolar: 10.952 pesetas.

— E.G.B hasta 6º de primaria: 10.087 pesetas

— BUP, FP, COU y ESSO, 7.º y 8.º E.G.B.: 16.137 pesetas.

— Universidad: 20.748 pesetas.

Con los mismos requisitos que los establecidos en el apartado uno de este artículo, se establece una ayuda para el trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial, con las siguientes cuantías:

— E.G.B hasta 6.º de primaria: 10.087 pesetas.

— BUP, FP, COU y ESSO, 7.º y 8.º E.G.B.: 16.137 pesetas.

— Universidad (curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años): 20.748 pesetas.

Con los mismos requisitos establecidos anteriormente aquellos trabajadores que lleven a cabo el curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años cuando esto no implique la realización de un curso escolar se le abonará el importe de los derechos de examen que hubiera tenido que satisfacer.

Se establece una ayuda para prótesis, odontología, gafas, lentillas y otros dispositivos, de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador fijo o contratados con una antigüedad mínima de 3 años, o familiar a cargo de él, con las normas siguientes:

a) Topes máximos anuales por trabajador: 85.000. - ptas

b) Dichas cantidades serán abonadas por riguroso orden de antigüedad en la presentación de la solicitud en el Registro del Servicio de Administración y Asuntos Generales; a la misma deberá acompañarse los documentos originales o fotocopias compulsadas de los mismos que a continuación se indican:

1. Prescripción médica.

2. Documento de Afiliación a la Seguridad Social, en el caso de personas no incluidas en este documento deberá presentarse certificado de convivencia o libro de familia y certificado (en el caso de familiares empleadas) de la empresa u Organismo donde preste sus servicios el familiar de que se trate donde se acredite que no percibe ninguna otra ayuda por este mismo concepto.

3. Factura donde conste el gasto realizado.

4. Se establece una ayuda para los familiares que hayan convivido con el trabajador durante el año anterior a su fallecimiento, consistente en:

Fallecimiento: 208.000 pesetas.

El Instituto, mediante la contratación de un seguro colectivo del personal laboral donde se incluirán todos los trabajadores en servicio



activo, garantizará las siguientes indemnizaciones por los riesgos que a continuación se mencionan:

Fallecimiento por accidente de trabajo: 5.000.000 pesetas.

Invalidez, hasta 10.000.000 pesetas.

Responsabilidad civil hasta 200.000.000 pesetas.

Estas indemnizaciones sólo se percibirán cuando los hechos que la motiven sean consecuencia del desempeño del puesto de trabajo.

5. Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa, del trabajador o su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él hayan convivido durante el año anterior a la fecha del óbito, que complementará las que pudieran conceder otros organismos hasta la cantidad de 28.000 ptas.

6. El Instituto desde el primer día en que el trabajador fijo o contratado con cargo a plantilla sea dado de baja por incapacidad laboral transitoria, le abonará el 100% de sus retribuciones fijas en tanto permanezca en esta situación.

7. Cuando el trabajador tenga a su cargo familiar hasta el primer grado o segundo grado colateral con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, tendrán derecho a una ayuda mensual para la adecuación especial del familiar que se trate, salvo que por éste se perciba una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

— 33%: 16.000 pesetas.

— 25%: 14.000 pesetas.

— 20%: 10.000 pesetas.

#### Artículo 61. Premios.

La jubilación para el trabajador fijo afectado por el presente Convenio, se establece a los 65 años de edad cumplidos.

Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

a) Con 63 años de edad y 15 de cotización...3.000.000 pts.

b) Con 62 años de edad y 15 de cotización...4.000.000 pts.

c) Con 61 años de edad y 15 de cotización...5.000.000 pts.

d) Con 60 años de edad y 15 de cotización...6.000.000 pts.

#### Artículo 62. Préstamos y anticipos reintegrables.

El Instituto mantendrá un fondo de 5.500.000 de pesetas para anticipos reintegrables para trabajadores fijos, al que se destinarán las cantidades que vayan reintegrándose.

Los anticipos se concederán en la siguiente cuantía a elección del trabajador:

— Dos mensualidades de sueldos más trienios.

— Hasta 500.000 pesetas.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12, 24 ó 36 mensualidades a elección del trabajador.

No se podrá solicitar otro préstamo o anticipo hasta que se haya reintegrado completamente el anterior concedido.

Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso al efecto, indicando la cuantía y plazo de reintegro.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente del Instituto.

#### Artículo 63. Créditos preferentes.

El ID se compromete a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, a negociar líneas de créditos preferentes y otros servicios que puedan ofrecer distintas entidades bancarias, a favor de los trabajadores que presten sus servicios en el Instituto.

#### Artículo 64. Derecho a la formación continua.

Considerando la formación del personal como un instrumento para la mejora de los servicios, se reconoce la necesidad de un mayor esfuerzo en este sentido. Para ello, se creará una comisión permanente formada por el Instituto de Deportes y los representantes de los trabajadores, que será la encargada de elaborar los planes anuales de formación, que deberá contemplar a todos los servicios del Instituto de Deportes.

Para la financiación de estos planes de formación se destinará anualmente el 0,40% de la masa salarial.

Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción, que no será inferior a 20 días.

El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a los mismos.

Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

El Instituto de Deportes negociará con el Comité de Empresa la confección del baremo de méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso; el número de los mismos y la adscripción a cursos de formación impartidos por otras administraciones públicas.

Los cursos de formación organizados o promovidos por el Instituto de Deportes, deberán ser trasladados en el menor tiempo posible al Comité de Empresa para su posterior difusión a todos los trabajadores del Instituto de Deportes.

#### Artículo 65. Asistencia a cursos, seminarios, reciclaje profesional.

El ID facilitará la asistencia a cursos y seminarios de reciclamiento profesional a sus trabajadores, en materias directamente relacionadas con el desarrollo de sus funciones. Dicha asistencia se facilitará, previo estudio por parte del Instituto de Deportes junto con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Los trabajadores solicitarán la concesión de dietas indicando expresamente curso o seminario, duración, cuantía, relación con su puesto de trabajo, etc.

#### Artículo 66. Servicios Auxiliares.

Todos los trabajadores pasarán a servicios auxiliares, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

b) Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el Tribunal médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo.

Todo trabajador que con estas condiciones pase a servicios auxiliares conservará el mismo salario base y le serán de aplicación las demás retribuciones que corresponden al nuevo puesto que ocupe.

Esta situación sólo será de aplicación al personal fijo de plantilla.

#### Artículo 67. Economato de Empresa.

Los trabajadores fijos y contratados con cargo a plantilla incluidos en el presente Convenio serán dados de alta por el Instituto en economatos de empresa o cooperativas de consumo, pudiendo el Instituto, llegado el momento, crear su propia cooperativa o economato, quedando los trabajadores encuadrados en él.

En todo caso, la cuota de afiliado será por cuenta del Instituto. Los trabajadores jubilados que presenten periódicamente fe de vida, el cónyuge viudo, los padres pensionistas o que no desempeñen trabajo alguno son beneficiarios de este economato, siendo la cuota a cargo del Instituto.

#### Artículo 68. Plan de Jubilación.

El Instituto estudiará, junto con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, un Plan de Jubilación con empresa especializada, en el que incluirá a todos los trabajadores fijos de este Instituto.

Una vez que se llegue al acuerdo, se procederá a suscribirlo.

### CAPÍTULO XI

#### Condiciones económicas y retribuciones

#### Artículo 69. Normas generales y comunes.

El trabajador sólo será remunerado por el Instituto según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio.

En su virtud, el trabajador no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio ni, incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultor o emisiones de dictámenes o informes.

La ordenación del pago de gasto de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Instituto, el cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

El Instituto reflejará anualmente en su Presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la ley y en este Convenio.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.



### Artículo 70. *Conceptos retributivos.*

Los trabajadores del Instituto serán retribuidos de conformidad con los siguientes conceptos salariales:

#### Retribuciones básicas:

- El sueldo o salario base.
- Los trienios.
- El premio extraordinario.
- Las pagas extraordinarias.

#### Retribuciones complementarias:

- El complemento de destino.
- El complemento específico.
- El complemento de productividad.
- Las horas extraordinarias.
- El complemento personal transitorio.

Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y en las cuantías que se establecen en los artículos siguientes y en el Anexo de Tabla Salarial al presente Convenio.

### Artículo 71. *Retribuciones básicas.*

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o, en su caso, norma que la sustituya.

A estos efectos, y para 1.996, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las cuantías, establecidas en la L.P.G.E., referidas a doce mensualidades:

Grupo	Sueldo anual
A	1.824.444
B	1.548.456
C	1.154.268
D	943.812
C	861.624

Los trienios que se abonará únicamente al trabajador fijo, consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalente dicha contratación.

Cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

El valor del trienio de cada uno de los Grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o, en su caso, norma que la sustituya.

A estos efectos, y para 1.996, el valor del trienio que corresponde a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías.

Grupo	Sueldo anual
A	70.056
B	56.040
C	42.060
D	28.080
E	21.060

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

El trabajador que lleve veinticinco años de servicio activo tendrá derecho a un premio extraordinario equivalente al 20% de sus retribuciones básicas, que incrementará sus retribuciones.

La tramitación del expediente correspondiente se hará de oficio por el Instituto.

### Artículo 72. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad de salario base y trienios, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por período de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicio efectivamente prestado y con lo previsto en el apartado anterior.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derecho del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computará como un mes completo.

El tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes, se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

En el mes de marzo con motivo de las fiestas primaverales, se abonará una paga extraordinaria de primavera de 110.184 pesetas para cada trabajador que será prorrateable en proporción al tiempo trabajado desde el mes de marzo del año anterior. Esta paga se devengará el día 1 de marzo.

Se establecen dos pagas proporcionales equivalentes al 1,84% de las retribuciones íntegras anuales percibidas por cada trabajador, que se abonarán en las pagas de junio y diciembre. Estas pagas serán proporcionales al tiempo trabajado contado a partir del mes de junio del año anterior para la paga extraordinaria del mes de junio y a partir del mes de diciembre del año anterior para la paga extraordinaria del mes de diciembre.

### Artículo 73. *Complemento de Destino.*

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o, en su caso, norma que la sustituya.

A estos efectos, el complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, y para 1.996, se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Nivel	Importe anual
30	1.602.036
29	1.437.012
28	1.376.568
27	1.316.112
26	1.154.628
25	1.024.416
24	963.972
23	903.552
22	843.084
21	782.706
20	727.116
19	689.952
18	652.824
17	615.672
16	578.580
15	541.428
14	504.312
13	467.160
12	430.008

### Artículo 74. *Complemento específico.*

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.



En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que pueda concurrir en el puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Instituto se efectúe una valoración de puestos de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado primero de este artículo. Efectuada la valoración, el consejo de Gobierno, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponda un complemento específico señalando su cuantía.

La valoración, así como la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas con el Comité de Empresa y Secciones sindicales.

El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica lo determinará la Valoración de Puestos de Trabajo y retribuirá:

a) La especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión.

b) La especial habilidad manual, y los especiales esfuerzos y procesos mentales.

No se tendrá en cuenta la formación que se adquiera para el mejor desempeño del puesto de trabajo.

El complemento específico en atención a la dedicación y su aplicación, lo determinará la Valoración de Puestos de Trabajo y retribuirá, la posibilidad de que por parte del Instituto, se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sin que se superen las 112 o las 224 anuales según se trate de dedicación normal o máxima y sin que implique horario fijo de la misma, ni sobrepase las 40 horas semanales. Para que el trabajador realice las horas de dedicación deberá ser avisado con una antelación mínima de 48 horas.

Las horas de dedicación normal (112 horas) se entenderán como ampliación de la jornada laboral. Cuando en un día de descanso se superen las 7 horas de trabajo efectivo, las horas realizadas en exceso se computarán con cargo a este complemento.

La cuantía de este complemento será la siguiente:

Grupo A28	750.000. - pesetas
Grupo A22	600.000. - pesetas
Grupo B20	450.000. - pesetas
Grupo B19	350.000. - pesetas
Grupo C17	250.000. - pesetas
Grupo D14	225.000. - pesetas
Grupo E13	200.000. - pesetas
Grupo E12	200.000. - pesetas

Se establece la dedicación de 112 horas a realizar en las jornadas de descanso del trabajador. El número de horas a computar será como mínimo de cinco, aunque las horas efectivas realizadas sea inferior.

Las cuantías de este complemento son las siguientes:

Grupo A28	1.125.000. - pesetas
Grupo A22	900.000. - pesetas
Grupo B20	675.000. - pesetas
Grupo B19	525.000. - pesetas
Grupo C17	375.000. - pesetas
Grupo D14	337.500. - pesetas
Grupo E13	300.000. - pesetas

La máxima dedicación se establece en 224 horas a realizar 112 en la jornada habitual del trabajador y 112 en la jornada de descanso, y su cuantía será la suma de las cantidades establecidas en los apartados anteriores.

El percibo del complemento específico en atención a la dedicación será concedido por el Gerente a petición del Jefe del Departamento correspondiente, de lo cual será informado previamente el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

El complemento específico en atención a la responsabilidad y su aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo, y retribuirá:

a) La decisión técnica en la gestión.

b) Las relaciones.

c) La responsabilidad por el mando.

d) La responsabilidad patrimonial.

e) La responsabilidad por la seguridad de las personas.

El complemento específico en atención a la incompatibilidad retribuirá la incompatibilidad en el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) No se considerarán como actividades incluidas en el párrafo anterior:

— Ejercer como profesor universitario asociado en régimen de dedicación, no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, así como realizar actividades de investigación y asesoramiento de carácter no permanente y en supuestos concretos.

— Las derivadas de la administración personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 53/1984 del 26 de diciembre.

— La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tengan carácter permanente o habitual ni supongan más de 75 horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y formas que reglamentariamente se determine.

— La participación en Tribunales calificadores de pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas.

— La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente le corresponda, en la forma reglamentariamente establecida.

— El ejercicio del cargo del presidente, vocal o miembro de juntas rectoras de mutualidades o patronatos de funcionarios o trabajadores, siempre que no sean retribuidos.

— La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquellas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicio.

— La participación ocasional en coloquios o programas en cualquier medio de comunicación social.

— La colaboración y asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

Las cuantías de este complemento son las que a continuación se indican referidas a doce mensualidades:

Grupo A	577.656
Grupo B	536.976
Grupo C	357.984
Grupo D	301.032
Grupo E	268.488

Para la aplicación de este complemento será necesario que en el momento de tomar posesión de la plaza el trabajador lo solicite expresamente y suscriba declaración jurada de no estar incurso en ninguno de los supuestos establecidos en este artículo, no pudiendo renunciar a la aplicación de este concepto, en el caso de que optase por él durante la vigencia de este convenio.

El trabajador no fijo de plantilla, no podrá optar al complemento específico por incompatibilidad, salvo cuando transcurra más de seis meses de su contratación, a estos efectos se tendrá en cuenta los distintos periodos de contratación aunque estos no fueran continuados.

El complemento específico en atención a la peligrosidad retribuirá, cuando se produzcan en el ejercicio de sus funciones, los siguientes supuestos:

a) La probabilidad de que el trabajador sufra un accidente.

b) El trabajo en altura.

c) La posibilidad de sufrir una agresión.

d) El peligro de contraer enfermedades.

e) El manejo de productos tóxicos.

El complemento específico en atención a la penosidad retribuirá:

a) El esfuerzo requerido por el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.



b) El trabajo que haya de realizarse entre las 22.00 y las 6.00 horas del día siguiente.

c) El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y tarde, o bien, mañana, tarde o noche)

d) El trabajo en jornada partida, entendiéndose por tal, aquél en el que la jornada diaria se realiza en dos fracciones, al menos dos días a la semana.

e) La posibilidad de que por parte del Instituto se proceda al cambio del día señalado como de descanso para el trabajador.

#### Artículo 75. Complemento de productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes, de los cuales se informará previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados del Instituto como de los representantes sindicales.

Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo que de realizarse habitualmente comportarían el derecho a devengar complemento específico. La productividad, así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen para el complemento específico correspondiente.

#### Artículo 76. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán realizadas voluntariamente por el trabajador y se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superiores a 80 horas anuales, y se compensarán en descanso doble a las horas y fracción realizadas. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora.

Sólo podrán retribuirse económicamente previo informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, cuando el jefe del Departamento justifique por escrito, ante la Sección de Personal la imposibilidad de compensar en descanso.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de la compensación como horas extraordinarias.

Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, por la Gerencia del Instituto, a instancias de la jefatura del Departamento afectado a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborables.

Mensualmente, el Instituto informará por escrito al Comité de Empresa las horas extraordinarias realizadas, causas que la han motivado, trabajadores que las han efectuado y servicio al que estén adscritos.

Las horas extraordinarias se abonarán aplicando a los conceptos retributivos vigentes en cada momento la siguiente fórmula:

$$S. \text{ Anual} + \text{Trienios} + C. \text{ Destino} + \text{Pagas Extraord.} + \text{Paga Primavera} \\ 1542$$

El resultado se incrementará en un 75%.

#### Artículo 77. Indemnizaciones por razón del Servicio.

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- Dieta.
- Gastos de desplazamiento.
- Dieta por comidas.
- Indemnización especial.
- Indemnización por asistencia a tribunales de oposiciones y concursos.

#### a) Dietas.

1) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Sevilla por razón del Servicio encomendado.

2) El trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse a localidades distintas del término municipal de Sevilla, percibirá, según tenga que pernoctar fuera o no, las cantidades siguientes por días desplazados:

Alojamiento: 7.500 pesetas.

Manutención: 5.500 pesetas.

Dieta entera: 13.000 pesetas.

Estas cantidades se abonarán e incrementarán en la forma determinada por la Legislación vigente.

3) El Instituto abonará antes del inicio del viaje al personal laboral que tuviera que desplazarse, al menos el 80% del valor total de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando obligado el trabajador a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

#### b) Gastos de desplazamiento.

1) Cuando el Instituto no pusiera medio de transporte a disposición del trabajador que, por necesidades del servicio tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo, habrá de proveerle de billete para el transporte urbano, si el desplazamiento fuese dentro del término municipal de Sevilla. En el caso de que tuviera que desplazarse fuera de dicho término municipal se le abonará el precio del transporte público.

Si el trabajador en dicho desplazamiento usara voluntariamente su vehículo por necesidades del servicio, percibirá 25 pesetas por kilómetro recorrido; si usase moto propia, 15 pesetas por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a la percepción de los gastos por desplazamiento será necesaria la autorización previa petición del servicio por el Departamento de Personal del Instituto previa petición del Jefe de la Unidad al que pertenece el trabajador que va a realizar el mismo, así como la presentación del parte mensual donde consten los siguientes datos: fecha del desplazamiento, servicio a realizar, origen de destino, kilómetros recorridos, vehículo utilizado, matrícula del mismo, propietario del vehículo y fecha de la autorización del servicio.

#### c) Dietas por comidas.

El trabajador que después de realizar su jornada normal de trabajo tenga que continuar trabajando por necesidades del servicio, percibirá la cantidad establecida en el menú de la cafetería-restaurante de este Instituto, cuando los trabajos se desempeñen en el mismo, o bien la cantidad de 2.000 ptas. si es fuera. Estas cantidades serán abonadas por el Jefe del Departamento correspondiente, previo libramiento expedido a su nombre.

#### d) Indemnización especial.

1) Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador tanto fijo como eventual por los daños, perjuicios, o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado y como consecuencia directa del mismo, salvo negligencia, dolo o mala fe del trabajador, siempre y cuando se den conjuntamente los siguientes requisitos:

— Los daños y perjuicios ocasionados han de tener su causa en un accidente de trabajo acreditando debidamente que éste se ha producido en el servicio.

— El daño o perjuicio se ha de producir en objetos que en el momento del accidente laboral, porte el trabajador y formen parte de sus atuendos habituales o sean imprescindibles para el desarrollo del trabajo encomendado.

— Para los servicios de urgencia, la negligencia será valorada en cada caso por una comisión de seguimiento. En todo caso, si recayera sentencia prevalecerán los términos de ésta.

2) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a la Sección de Personal, tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos municipales que deban informar, y el del Comité de Empresa.

e) Indemnización por asistencias a Tribunales de pruebas selectivas.

1) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia, se expedirán por el Servicio de Administración y Asuntos Generales las



horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y al 30% si se excede dicho plazo.

2) Las cuantías fijadas en el apartado anterior se incrementarán en el 50% de su importe cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia a sesiones que se celebren en sábados o días festivos.

3) Con referencia a los colaboradores y auxiliares que designe el tribunal para la celebración de las pruebas, procede sean indemnizados, siempre y cuando las pruebas tengan lugar fuera del horario de trabajo, con una dieta equivalente a la fijada para los vocales, siéndoles aplicable la normativa de éstos.

4) Las cuantías a las que se refiere el presente apartado, serán las establecidas en la Legislación vigente.

#### Artículo 78. *Complemento personal y transitorio.*

Cuando el trabajador fijo por la entrada en vigor de este Convenio y como consecuencia directa de la aplicación del mismo, le corresponda percibir durante 1996 retribuciones inferiores a las asignadas en el proceso transitorio anterior de la jerarquización y valoración de los puestos de trabajo, se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible, por la diferencia existente hasta completar lo que hubiera percibido el año anterior.

La absorción que implica la aplicación de este complemento se realizará en las condiciones más favorables de las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del sector público, o en su caso norma que la sustituya.

El trabajador que optase voluntariamente por que se le aplicase el complemento específico por incompatibilidad, éste absorberá en idéntica cuantía mensual cualquier complemento personal y transitorio que tuviese.

#### Artículo 79. *Trabajos de Superior Categoría.*

Durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, el trabajador devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajos de superior categoría.

A estos efectos, se consideran trabajos de superior categoría los especificados en el artículo 29 del presente Convenio.

Si durante una habilitación, el trabajador sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación. No existirá habilitación de servicio hasta tanto la misma no haya sido autorizada por la Gerencia de este Instituto a propuesta del Jefe de la Unidad correspondiente.

### CAPÍTULO X

#### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 80. *Faltas.*

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 81. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- a) De dos a cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) La ausencia de comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- d) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- e) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio leve.
- f) La embriaguez.
- g) El no cursar el parte de la baja o de confirmación de la Seguridad Social en el plazo de cuarenta y ocho horas, así como el de alta en el plazo de veinticuatro horas, salvo fuerza mayor.
- h) La falta de comunicación de los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.

#### Artículo 82. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- a) Faltar tres días al trabajo durante un mes sin justificación.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El simular la presencia de otro trabajador en el puesto de trabajo, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- d) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros e inferiores.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
- g) De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o cuatro consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas del Instituto.
  - i) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
  - j) La reincidencia en tres faltas leves, no recogidas como falta grave.
  - k) Violar las normas de control de presencia.
    - l) La intervención en un proceso administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
    - ll) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades.
      - m) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas leves, graves o muy graves de sus subordinados.
      - n) El no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio al Instituto o a la Administración, o se utilicen en provecho propio.

#### Artículo 83. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

- a) El faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como al Instituto o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio.
- d) El falsear datos ante el Instituto y ante el Comité de Empresa si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Instituto de forma intencionada.
- f) Los malos tratos de palabra y obra y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.
- g) Diez faltas de puntualidad alterna u ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.
- i) La violación del secreto de correspondencia o documentos e infringir el sigilo profesional.
- j) El abandono del trabajo ocupando puesto de responsabilidad relevante.
- k) La disminución reiterada voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
  - l) La reincidencia en tres faltas graves en el plazo de dieciocho meses.

#### Artículo 84. *Sanciones.*

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación escrita
  - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
  - Suspensión de empleo y sueldo de seis a ocho días.
  - Suspensión de empleo y sueldo de nueve a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
  - Despido.



#### Artículo 85. *Procedimiento.*

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por el Instituto, en el que será oído el interesado, dándose cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

En el supuesto de que el trabajador fijo fuera despedido o el trabajador contratado en plantilla fuera sancionado con despido disciplinario y los Tribunales dictaran Sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Instituto readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que él mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.

#### Artículo 86. *Prescripción de faltas y sanciones.*

Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Jefe del Departamento respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad, a los dos, tres o cuatro meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los diez días, las impuestas por faltas graves a los veinte días y las impuestas por faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiese comenzado.

#### Artículo 87. *Cancelación de faltas y sanciones.*

El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieran transcurridos seis años para las muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

### CAPÍTULO XI

#### *Prevención de Riesgos Laborales*

#### Artículo 88. *Delegado de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El Comité de Empresa y las S.S. designarán 3 delegados de prevención que dispondrán de 20 horas mensuales remuneradas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar avisando con la antelación necesaria, salvo en situaciones de manifiesta urgencia, a la dirección del departamento a que estén adscritos y al servicio de administración y asuntos generales, debiendo justificar posteriormente, la utilización del tiempo empleado.

En todo caso, quedarán excluidas del cómputo de utilización de este tiempo, las horas empleadas en reuniones convocadas por la empresa y las celebradas por el Comité de Seguridad y Salud.

Los distintos Delegados de Prevención podrán acumular su crédito de horas en uno o varios Delegados, sin rebasar el máximo total.

El Instituto deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Instituto por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

#### Competencia de los Delegados de Prevención:

a) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Colaborar con la Dirección del Instituto en la mejora de la acción preventiva.

c) Ser consultados por el Instituto, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que afecten a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

b) Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por el Instituto sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Instituto las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no altere el normal desarrollo de la misma.

f) Recabar del Instituto la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la dirección del Instituto, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer el Comité de Empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades por Riesgo Grave Inminente.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas de riesgo inminente.

Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Instituto podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del Instituto a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención en lo que se refiere a la protección y prevención de riesgos laborales, deberá ser motivada.

#### Artículo 89. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Instituto en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los Delegados de Prevención por una parte, y por los representantes del Instituto en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el apartado anterior.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores del Instituto que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en ese órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité elaborará un reglamento de funcionamiento.

#### Competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Instituto. A tal efecto se debatirán en su seno, antes de su puesta en marcha, todos los proyectos en materia de planificación y organización en lo que se refiere a Seguridad y Salud.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.



c) Realizar el estudio y la elección del tipo y número de uniformes de trabajo, así como de los equipos de trabajo, adecuados a cada puesto, teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores afectados.

d) Elaborar los planes de reconocimientos médicos para los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de los riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.

c) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

#### Artículo 90. Formación de los trabajadores.

El Instituto garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos. Esta formación será permanente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquella en el tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir en la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

#### Artículo 91. Equipos de trabajo y medios de protección.

El Instituto adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo y uniformes sean adecuados y convenientemente adaptados, de forma que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

El Instituto adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservado a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento y conservación, sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El Instituto proporcionará a los trabajadores equipos de protección individual (E.P.I.) y velará por el uso efectivo de los mismos.

Los E.P.I. deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas o procedimientos de organización del trabajo.

Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno, de octubre a noviembre.

#### Artículo 92. Medidas de emergencia.

El Instituto teniendo en cuenta la actividad de la empresa, así como la presencia de personas ajenas a la misma, analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado en función de las circunstancias.

El ID de forma conjunta con el Comité de Seguridad y Salud, confeccionará un Plan de Emergencia y Evacuación en todos los centros dependientes.

Este Plan será expuesto visiblemente y será de obligado conocimiento de todos los trabajadores.

#### Artículo 93. Prevención de riesgos.

Aquellos trabajos que por sus características técnicas estén racionalmente expuestos a un accidente se adoptará como regla general el que en ninguna circunstancia se pueda realizar dichas labores de forma individual, previendo así el auxilio mutuo de los trabajadores en el supuesto de accidentes laborales.

Se actuará de la misma manera para los trabajos nocturnos.

#### Artículo 94. Riesgo grave e inminente.

El Instituto estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de un riesgo grave e inminente, y a adoptar las medidas de protección adecuadas.

b) Dar instrucciones para interrumpir o abandonar la actividad. No se podrá exigir a los trabajadores que reanuden la actividad mientras persista el riesgo.

c) Disponer que en caso de que el trabajador no pueda ponerse en contacto con su superior jerárquico, el trabajador quede facultado para que según su conocimiento y medios técnicos, adopte las medidas que eviten las consecuencias del peligro.

d) El trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad si considera que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.

No podrá sufrir perjuicio por la adopción de esta medida, a menos que se obrara de mala fe o negligencia grave.

#### Artículo 95. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Instituto.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y las instrucciones recibidas por el Instituto, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Instituto, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para desarrollar actividades de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el Instituto para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgo, a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

#### Artículo 96. Vigilancia de la salud.

El Instituto garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud elaborará anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicio haciéndolo efectivo a lo largo del año.

Los reconocimientos serán dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Las medidas de vigilancia y control de salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador, siendo confidencial toda información relacionada con su estado de salud. En ningún caso, podrá ser usada esta información con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores que tengan que permanecer ante pantallas de ordenadores en el desempeño de sus funciones, pasarán una revisión oftalmológica cada seis meses.

Los trabajadores que desarrollen su trabajo en ambientes tóxicos, pasarán una revisión de las vías respiratorias cada seis meses.



Se tendrá particular cuidado en la protección de la salud de la trabajadora embarazada, así como en el periodo de lactancia, adaptando su puesto de trabajo o trasladándole a otro puesto de acuerdo con sus circunstancias. Se consideran especialmente perjudiciales a estos efectos, los puestos de trabajo que requieran presencia continuada ante las pantallas de un ordenador y/o máquinas de reproducción.

La trabajadora embarazada podrá asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que tengan que realizarse dentro de la jornada laboral, por el tiempo indispensable, computándose este tiempo como efectivamente trabajado.

#### Artículo 97. *Trabajos en altura.*

Dadas las características particulares del trabajo en altura, se considera lo siguiente:

a) Los trabajos de montaje y desmontaje de andamios, se efectuarán por personal capacitado.

b) Los trabajos que por sus características no puedan ejecutarse con la utilización de medios de elevación automática o mecánica, serán ejecutados por personal capacitado.

Los trabajadores que ejecuten dichos trabajos tendrán derecho al cobro del plus por peligrosidad.

#### Artículo 98. *Botiquín de primeros auxilios.*

En todos los centros de trabajo, actividades y vehículos, habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, de acuerdo con la Legislación Vigente.

Los trabajadores recibirán instrucciones para el uso de los botiquines, completando así su formación preventiva.

### CAPÍTULO XII

#### *Acción Sindical y Derechos Sindicales*

#### Artículo 99. *El Comité de Empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Instituto y en particular, la negociación de las siguientes materias:

a) La aplicación de los retribuciones de los trabajadores del Instituto, en los términos establecidos en el presente Convenio.

b) La preparación de los planes de oferta de empleo de la plantilla del Instituto.

c) La clasificación de los puestos de trabajo.

d) Los sistemas de ingresos, provisión y promoción profesional de los trabajadores de plantilla del Instituto

e) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el Instituto.

El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada cada tres meses, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el Instituto y evolución probable del empleo en el mismo, así como de las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades de contratos que sean utilizadas. También se le informará de los supuestos de las subcontrataciones.

El Comité de Empresa tendrá el mismo acceso a la información de la empresa que cualquier miembro del Consejo de Gobierno, guardando el correspondiente sigilo profesional.

El Comité de Empresa emitirá informe, con carácter previo, a la consideración de los órganos competentes del Instituto, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, temporales o definitivos de aquellas.

b) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

El Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo, cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico del

Instituto suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo directo.

El Comité de Empresa deberá informar la Oferta Pública de Empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos, de la misma, con carácter previo a su aprobación.

El Comité de Empresa deberá ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves:

El Comité de Empresa conocerá al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

El Comité de Empresa ejercerá una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de Personal, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

El Comité de Empresa participará en la administración de las obras sociales establecidas en beneficio del trabajador o sus familiares.

El Comité de Empresa colaborará con el Instituto para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días naturales.

El Instituto facilitará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, el mobiliario, máquinas y material de oficina precisos para la dotación de los locales que se habilitarán para su uso. Asimismo les autorizará para la utilización de los medios de reproducción gráfica y cualquier otro medio necesario para el cumplimiento de sus funciones.

#### Artículo 100. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, en el que será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de despido, en cuyo caso, sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado ni favorecerse en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

d) El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a la situación de servicios especiales, previa resolución motivada a solicitud del interesado, con reserva de plaza hasta 30 días después de su cese en dicho cargo.

e) Se dispondrán en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para información del Comité de Empresa, otro para información de las Secciones Sindicales y un tercero para el Comité de Seguridad y Salud.

f) Disponer, cada uno, de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación con las siguientes especificaciones:

1. Queda fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Instituto, así como aquellas empleadas en períodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

2. Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en el Departamento de Personal, de la comunicación, con una antelación, a su uso, de 2 días laborables, salvo imposibilidad manifiesta y posterior justificación.



3. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Departamento de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Jefe de la Unidad al que esté adscrito.

4. El miembro del Comité de Empresa, que además sea Delegado sindical, sólo tendrá un crédito de 40 horas mensuales.

5. Cuando un trabajador asuma representación de los trabajadores en el Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales y/o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Comisión Paritaria, sólo gozará de crédito de horas retribuidas por uno solo de ellos a elección del propio trabajador y no podrá cederlas para su acumulación más que a otro miembro del mismo órgano por el que ha optado.

**Artículo 101. Secciones Sindicales.**

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por los Estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en el Comité de Empresa, o goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

Las Secciones Sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa, o aquellas que sin representación en él tengan al menos un 10% de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en Andalucía, dispondrán de un delegado sindical, con crédito de 40 horas mensuales para las actividades sindicales, en los mismos términos y condiciones que los miembros del Comité de Empresa. Este crédito no podrá acumularse en ningún caso a los miembros del Comité de Empresa del mismo sindicato, ni viceversa.

Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, dispondrán de una hora mensual para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación, al Instituto y sujetándose al procedimiento establecido en el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y el Instituto.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Instituto.

c) Ser informado y oído por el Instituto, con carácter previo, acerca de las sanciones por faltas graves o muy graves que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistema de organización del trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que el Instituto ponga a disposición del Comité de Empresa.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto, se instalarán por el Instituto en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por parte de los trabajadores.

f) Previa solicitud del trabajador que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

g) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación a 5 días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Instituto concederá a los afiliados a aquellas, permiso sin retribuir por un máximo de 7 días al año.

**Artículo 102. Asambleas Generales.**

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores al principio o al final de la jornada de trabajo y se responsabilizará del normal desarrollo de las mismas hasta un máximo de 2 al mes. En período de negociación colectiva el número de asambleas mensuales podrá ampliarse hasta 4 sin que en ningún caso sobrepasen las 48 horas anuales.

A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento del Instituto, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicarlo con una antelación de 2 días laborables.
- b) Señalar, día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.

d) Remitir el orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria, de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de laborales, siempre que el mismo sea igual o superior al 33% de la plantilla.

Cuando el régimen de trabajo sea a turno, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

**Artículo 103. Comisión Negociadora.**

Se constituirá una Comisión Negociadora integrada de forma paritaria por un máximo de 24 miembros, 12 en representación del Instituto y 12 en representación de la parte social (uno por cada Sección Sindical y el resto hasta completar el número de miembros designados por el Comité de Empresa).

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Disposición Transitoria Primera**

Hasta tanto se apruebe la R.P.T del Instituto de Deportes, los puestos de trabajo actuales se clasifican en los siguientes grupos y niveles:

Puesto	Grupo/Nivel
Director Técnico Ins. Deportivas	A/28
Téc. deportes, Mantenimiento	A/22
Director Ins. Deportivas	B/20
Coordinador, Técnico S. S.	B/19
Capataz, Ayudante Mantenimiento, Progra. Delineante	C/17
Oficial 1.ª, Ayudante Instalaciones	D/14
Ayudante	E/13
Peones, Ordenanzas	E/12

**Disposición Transitoria Segunda**

Hasta tanto se apruebe por el Instituto la Valoración de Puestos de Trabajo se abonarán a los puestos que a continuación se indican las cantidades que así mismo se especifican por los conceptos que se señalan:

**1. Complemento Específico.**

Puesto		Valor Anual
Director Técnico Ins. Deportivas	A/28	2.839.464
Téc. Deportes, Mantenimiento	A/22	1.374.984
Director Ins. Deportivas	B/20	1.334.304
Coordinador, Técnico S. S.	B/19	838.008
Capataz, Ayudante Mantenimiento	C/17	699.696
Programador	C/17	838.008
Delineante	C/17	634.608
Oficial 1.ª	D/14	771.300
Ayudante Instalaciones	D/14	496.296
Ayudante	E/13	573.323
Peones, Ordenanzas	E/12	559.731

**2. Rotación.**

En concepto de rotación se retribuirá el trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos a razón de 8.926 pesetas/mes.

**3. Jornada partida.**

En concepto de jornada partida para aquellos trabajadores que trabajan al menos dos días a la semana en dicho régimen la cantidad de 11.527 pesetas /mes.

**4. Festivo.**

Por día festivo trabajado se abonará las siguientes cuantías:

Grupo A	10.350
Grupo B	9.833
Grupo C	9.315
Grupo D	8.798
Grupo E	8.280

Se entenderá por festivo trabajado los 14 días de fiestas anuales.

**5. Cambio de descanso.**

Por día de descanso prefijado previamente, que se modifique por necesidades del servicio, se abonará la misma cantidad que la establecida por día festivo, por cada día.

**6. Asistencia y puntualidad.**

En concepto de productividad por asistencia y puntualidad, se abonará a todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo cuyo grupo y nivel sea B19, D14, E13 y E12 la cantidad de 174 pesetas/día.



Para el abono del referido complemento, la asistencia y puntualidad durante la jornada laboral completa, ha de ser acreditada necesariamente por el responsable del departamento y de acuerdo con el sistema de control de presencia que se establezca en el Instituto.

La falta de asistencia o de puntualidad, aún justificada, dará lugar a la pérdida del complemento correspondiente al día que se produzca; exceptuándose de esta regla general aquellas que se produzcan por la realización de trabajos fuera del centro habitual, previamente autorizados por su jefe inmediato.

A los efectos de abono de este complemento se considerarán días efectivamente trabajados los correspondientes al descanso para compensación de horas extraordinarias pero no los correspondientes a los días laborables de las vacaciones anuales y asuntos propios y los períodos de baja por I.L.T.

#### 7. Nocturnidad.

En conceptos de horas nocturnas se abonará las cantidades que a continuación se indican:

Grupo A	309 Pesetas/hora.
Grupo B	265 Pesetas/hora.
Grupo C	220 Pesetas/hora.
Grupo D	181 Pesetas/hora.
Grupo E	179 Pesetas/hora.

#### 8. Quebranto.

Todos los trabajadores fijos que dentro de sus funciones incluídas en la R.P.T se encuentre la de administrar, cobrar, transportar etc. dinero en mano perteneciente al Instituto y ello conlleve responsabilidad exigible al trabajador sobre el posible daño o pérdida del dinero manejado se le abonarán las cantidades que a continuación se indican:

Hasta 250.000 pesetas/año	67 pesetas/día.
Hasta 500.000 pesetas/año	188 pesetas/día.
Desde 500.000 pesetas/año	406 pesetas/día.

#### 9. Dedicación 112 horas en la jornada normal.

Grupo/Nivel	Valor anual
A28	750.000
A22	600.000
B20	450.000
B19	350.000
C17	250.000
D14	225.000

Grupo/Nivel	Valor anual
E13	200.000
E12	200.000

#### 10. Dedicación 112 horas fuera de la jornada normal.

Grupo/Nivel	Valor anual
A28	1.125.000
A22	900.000
B20	675.000
B19	525.000
C17	375.000
D14	337.500
E13	300.000
E12	300.000

A la máxima dedicación corresponderá la suma de las cantidades establecidas en los dos puntos anteriores.

#### 11. Productividad transitoria.

Puesto		Valor anual
Director Técnico Ins. Deportivas	A/28	229.980
Tec. Deportes, Mantenimiento	A/22	169.296
Director Ins. Deportivas	B/20	155.628
Coordinador, Técnico S. S.	B/19	144.228
Capataz, Ayudante Mantenimiento,	C/17	139.920
Programador	C/17	139.920
Delineante	C/17	139.920
Oficial 1.ª, Ayudante Instalaciones	D/14	139.920
Ayudante	E/13	139.920
Peones, Ordenanzas	E/12	139.920

#### Disposición Transitoria Tercera

Los artículos que a continuación se indican tendrán efectividad desde el día 1 de enero de 1996: 71,72,73,74 (excepto las cuantías establecidas para la dedicación de 112 horas en las jornadas de descanso del trabajador y la máxima dedicación) y 75.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

1. A la entrada en vigor de este Convenio queda derogado el Convenio del Personal Laboral del Instituto Municipal de Deportes de 1992-1993.

2. Asimismo quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

TABLA SALARIAL 1996

Puesto	Grupo/Niv.	S. Base	P. Extras	C. Destino	C. Especif.	C. Produc.	B. Vacacio.
Direc. Tec. Inst. Deport.	A28	1.824.444	304.074	1.376.568	2.839.464	229.980	110.184
Técnico de Deportes	A22	1.824.444	304.074	843.084	1.374.984	169.296	110.184
Técnico Mantenimiento	A22	1.824.444	304.074	843.084	1.374.984	169.296	110.184
Director Inst. Deportivas	B20	1.548.456	258.076	727.116	1.334.304	155.628	110.184
Coordinador	B19	1.548.456	258.076	689.952	838.008	144.228	110.184
Técnico S. S.	B19	1.548.456	258.076	689.952	838.008	144.228	110.184
Programador	C17	1.154.268	192.378	615.672	838.008	139.920	110.184
Delineante	C17	1.154.268	192.378	615.672	634.608	139.920	110.184
Capataz	C17	1.154.268	192.378	615.672	699.696	139.920	110.184
Ayudante de Mantenimiento	C17	1.154.268	192.378	615.672	699.696	139.920	110.184
Oficial 1.ª	D14	943.812	157.302	504.312	771.300	139.920	110.184
Ayudante Inst. Telefonista	D14	943.812	157.302	504.312	504.432	139.920	110.184
Ayudante	E13	861.624	143.604	467.160	573.323	139.920	110.184
Peón, Ordenanzas	E12	861.624	143.604	430.008	559.731	139.920	110.184