

res y en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación.

7. Negociar las normas que fijen los criterios generales en los procesos de promoción profesional y provisión de vacantes.

8. Recibir información anual sobre los criterios para determinar los ascensos y sobre los ascensos propuestos y confirmados, y hacer un seguimiento específico de los casos personales en los que se produzcan un estancamiento superior al de la media de la categoría.

9. Negociar las normas que fijen los criterios generales en materia de evaluación del desempeño y de atribución de los complementos de productividad que de él se deriven y realizar el seguimiento de las valoraciones negativas

10. Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.

En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria se establecerá el programa de trabajo, la frecuencia de las reuniones y las demás condiciones para su funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, como mínimo, el voto favorable de tres miembros de cada representación, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Artículo 8. *Comisiones de Trabajo de la Comisión Paritaria del ICEX.*

Son Comisiones de Trabajo de la Comisión Paritaria del ICEX las siguientes:

- Comisión de Formación.
- Comisión de Acción Social.
- Comisión de Calidad de la Vida Laboral, Igualdad de Oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores
- Cualquier otra que la Comisión Paritaria pueda crear en el ámbito de sus competencias o de las que le sean delegadas.

Además se constituirá el Comité de Seguridad y Salud con la composición y competencias que determina la legislación vigente.

Artículo 9. *Comisión de Formación y Comisión de Acción Social.*

La composición y funciones de ambas Comisiones son las recogidas en los capítulos V y XIV de este Convenio, respectivamente.

Artículo 10. *Comisión de Calidad de vida laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores.*

Estará compuesta por cuatro miembros, dos nombrados por la dirección del ICEX y dos por los representantes de los trabajadores.

Tendrá como funciones las siguientes:

Aplicar mejoras en el clima laboral, realizar seguimiento en los casos denunciados como acoso laboral o sexual, etc., así como cualquier tema que se apruebe por la Comisión y que conlleve una mejoría en la calidad de la vida laboral dentro del ICEX.

Vigilar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades, evitar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pudiendo elevar propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.

Proponer la aplicación y desarrollo más favorable de las medidas contenidas en el Plan Concilia y en la legislación al respecto.

Esta comisión será también el ámbito para que los trabajadores, a través de sus representantes, puedan aportar propuestas para mejorar la protección medioambiental, el ahorro energético y la movilidad sostenible en las cuestiones relacionadas con su trabajo

Los trabajadores del ICEX acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes legales, cuando estimen que se han producido o se pueda producir una situación discriminatoria o injustificada a su juicio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 11 *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico

del Empleado Público en todos aquellos aspectos que le sean legalmente de aplicación.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

La planificación y ordenación de los recursos humanos.

La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

La profesionalización y promoción de los trabajadores.

La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 12 *Áreas funcionales.*

Se entiende por área funcional el conjunto de cometidos y tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de una determinada profesión, oficio, especialidad o similitud de funciones. Se diferencian las siguientes áreas funcionales:

- Área Técnica-Administrativa.
- Área Informática.
- Área de Oficios.

Artículo 13. *Grupos y categorías profesionales.*

1. Grupo profesional.–Se entiende por grupo profesional aquel que aglutina unitariamente las capacidades técnicas, titulaciones y contenido específico de trabajo. Se distinguen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Técnico.
- Grupo Administrativo y de Personal de Sala.
- Grupo de Oficios.

2. Categoría profesional.–Se entiende por categoría profesional aquella que describe de forma genérica las funciones de los puestos de trabajo. Dentro de las áreas funcionales y grupos profesionales se distinguen las siguientes categorías y complementos de nivel o niveles retributivos:

- Área funcional: Técnica-administrativa.

Grupo profesional	Categoría	Complemento de nivel/nivel retributivo
A) Grupo Técnico.	Jefes de Departamento.	1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
B) Grupo Administrativo.	Administrativo.	8
		9
		10
		11
		12

- Área funcional: Informática.

Grupo profesional	Categoría	Complemento de nivel/nivel retributivo
A) Grupo Técnico.	Responsable Área (Jefe de Departamento).	1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
B) Grupo de personal de Sala.	Operador.	8
		9
		10
		11
		12

Grupo profesional	Categoría	Complemento de nivel/nivel retributivo
C) Grupo de Oficios.	Conductor.	10
		11
		12
	Jefe Mantenimiento.	8
		9
		10
Oficial de servicio. Motorista.	13	

Artículo 14 *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección del Instituto podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores de la categoría profesional inmediatamente inferior.

La cobertura definitiva de los puestos de trabajo se deberá realizar a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo III del Convenio.

En ningún caso podrá modificarse de manera definitiva el grupo profesional, la categoría profesional y el nivel retributivo a través de la movilidad funcional.

La Dirección del Instituto deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

2. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En todos los casos expresados anteriormente se dará cuenta por escrito al trabajador afectado.

Artículo 15 *Descripción de puestos de trabajo.*

La Comisión Paritaria realizará una descripción de puestos de trabajo para el personal del Instituto, en plazo de seis meses que pasará a formar parte integrante de este convenio.

CAPÍTULO III

Provisión de vacantes y contratación

Artículo 16 *Selección y contratación del personal.*

La selección y contratación del personal laboral del Instituto se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a las normas que regulan la Oferta de Empleo Público siempre que sea de aplicación al ICEX y a lo establecido en el presente convenio, en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea de aplicación y en la legislación vigente.

El ingreso en cada categoría se realizará por el nivel retributivo inferior. Excepcionalmente, por causas justificadas y previo informe a la Comisión Paritaria, podrán convocarse plazas con un nivel retributivo superior.

Artículo 17 *Procedimientos.*

Los procedimientos para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación serán los que a continuación se enumeran por orden de prelación:

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

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

Artículo 18 *Convocatoria y bases.*

La convocatoria del concurso es competencia de la Dirección del ICEX y en ella se establecerá el plazo de presentación de solicitudes, que no podrá exceder de siete días, salvo en período vacacional, ni ser inferior a tres, salvo en el caso de tratarse de convocatoria pública, en que dicho plazo se ampliará a quince días naturales.

Junto con la convocatoria se publicarán las bases del concurso, que contendrán como mínimo los siguientes puntos:

- Ámbito.
- Número de plazas a cubrir.
- Requisitos de los candidatos.
- Retribución del puesto.
- Funciones principales del puesto de trabajo.
- Pruebas selectivas y puntuación de las mismas.
- Composición del tribunal.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 19 *Órganos de selección.*

a) Procesos internos.–Los procesos correspondientes al traslado, reingreso de excedentes, concurso de promoción interna y concurso de promoción por méritos serán ordenados y resueltos por una Comisión de Selección y Promoción. Esta Comisión estará formada por:

Cuatro miembros nombrados a propuesta de la Dirección:

- Secretario General.
- Subdirector de RRHH.
- Responsable de selección de RRHH.
- Director de División del área a la que esté adscrito el puesto convocado, o persona en quien delegue.

Dos miembros a propuesta de la representación legal de los trabajadores.

Se nombrará igual número de suplentes por ambas partes. Independientemente, la Comisión de Selección podrá nombrar un Asesor Técnico para cada convocatoria que tendrá voz pero no voto. Las normas de funcionamiento de esta Comisión serán reguladas en el plazo de seis meses por la Comisión Paritaria.

b) Procesos públicos.–Procederá a nombrarse un tribunal para los concursos públicos conforme a los siguientes criterios:

Nombramiento del tribunal.–El nombramiento de los tribunales es competencia del Vicepresidente Ejecutivo del ICEX a propuesta del Secretario General.

Composición del tribunal.–El tribunal de selección estará integrado por un mínimo de cinco miembros, y en cualquier caso siempre estará formado por un número impar de componentes.

Presidente: Será el Secretario General del ICEX o persona en quien delegue.

Vocales: Serán designados por la Dirección del ICEX, uno de ellos a propuesta del Comité de empresa.

Secretario: Un miembro de la Subdirección de Recursos Humanos.

Abstención y recusación.–Serán causas de exclusión para formar parte del tribunal:

Tener interés personal en el asunto de que se trate, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún candidato.

Tener parentesco de consanguinidad hasta el 4.º grado, o de afinidad hasta el 2.º grado, con alguno de los candidatos.

Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquier candidato.

Tener relación de servicio con persona interesada directamente en el asunto, o haberle prestado, en los dos últimos años, servicios profesionales de cualquier tipo.

Abstención.–Existe el deber de abstención por parte del designado en el caso de que concurra alguno de los anteriores motivos. Los órganos superiores y competentes podrán ordenar a las personas en quienes se dé alguna de las circunstancias señaladas, que se abstengan de formar parte del tribunal. Si existiera ocultación, o no se produjera la abstención en los casos que proceda, el trabajador podría incurrir en responsabilidad.

Recusación.–Cualquier interesado podrá formular recusación ante el propio Tribunal cuando, a su entender, alguno de los miembros del mismo incurra en las causas de abstención establecidas en este apartado.

Funciones del tribunal:

Establecer la fecha del primer examen en un plazo nunca inferior a 15 días desde la publicación de la convocatoria de la plaza.

Redactar las bases de la convocatoria teniendo en cuenta como mínimo las que se han establecido en el concurso interno.

Aplicar la normativa que rige la provisión de vacantes.

Admitir o denegar solicitudes.

Determinar los plazos para convocar las sesiones.