

su antigüedad.

c) Las vacantes que resulten de los procedimientos anteriores podrán ser cubiertas de acuerdo con las necesidades de la organización, mediante convocatoria pública de pruebas selectivas por los procedimientos de concurso, oposición o concurso-oposición.

2.— El Comité de Empresa participará en los Tribunales de Selección y en las Comisiones de Evaluación de los Concursos de Méritos del personal laboral. El Grupo de Trabajo de Formación y Selección previsto en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa, tendrá las funciones que en el mismo se especifican.

3.— La Administración negociará con el Comité de Empresa la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, en las condiciones pactadas en el Capítulo 4 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa.

4.— La Administración entregará a los órganos de representación sindical, con anterioridad a la publicación de la siguiente oferta, el grado de ejecución de las plazas que componían la oferta de empleo del año anterior.

Artículo 14º. Selección y Contratación.

1.— La selección y contratación del personal laboral en el ámbito funcional del presente Convenio, se atenderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad en el supuesto de selección de personal laboral fijo.

2.— Las normas de contratación habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 31/84 y cuantas normas se dicten en esta materia.

3.— La totalidad de los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán el período de prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La Administración entregará al Comité de Empresa, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización de los contratos, una copia básica de todos los contratos temporales que deban celebrarse por escrito. Dicha copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otra que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La Administración notificará al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos, así como las denuncias correspondientes en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

4.— Los órganos de selección, se constituirán en cada convocatoria y estarán formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por el Comité de Empresa, debiendo estar en posesión de igual o superior nivel académico.

Dicho órgano de selección podrá elevar a la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas las alegaciones que considere oportunas en relación con la aplicación de las bases de la respectiva convocatoria.

5.— Entre la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja de la convocatoria o de su anuncio, y la finalización del plazo para la presentación de solicitudes, mediará un tiempo mínimo de 10 días hábiles. Entre la publicación de la convocatoria y el inicio de las pruebas selectivas no mediará un plazo superior a 3 meses para las categorías con niveles 3 a 8, ni superior a 9 meses para el resto.

La lista definitiva de aprobados se publicará en un plazo no superior a un mes desde la finalización de las pruebas. La incorporación se realizará dentro de los 2 meses siguientes a la publicación de la misma.

6.— Se establecerán, mediante oportuno procedimiento, listas de espera rotatorias para las contrataciones de carácter temporal.

7.— Previa comunicación al Comité de Empresa, en los supuestos en los que, no existiendo lista de espera adecuada, la naturaleza de los servicios así lo exigiere, podrán suscribirse directamente contratos temporales con los trabajadores que sean remitidos por el I.N.E.M.

CAPITULO VI. PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 15º. Provisión de puestos de trabajo reservados a Concurso de Méritos.

Determinados puestos de trabajo podrán cubrirse por los procedimientos de concurso, siempre que así se especifique en las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral.

El procedimiento para la cobertura de los citados puestos, así como para la remoción, se regirá por los mismos criterios que los establecidos para el personal funcionario.

La Administración se compromete a realizar convocatorias para cubrir aquellos puestos de trabajo cuya forma de provisión figura en la Relación de Puestos como Concurso de Méritos.

La obtención de un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso no implica adquisición de nueva categoría profesional, conservando los trabajadores afectados la categoría profesional de origen.

La percepción de complemento asignado a los puestos de trabajo reservados a concurso de méritos es de índole funcional y, por consiguiente, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 16º.— Promoción profesional en categorías profesionales específicas.

El personal laboral fijo que pertenezca a las categorías profesionales de Oficial 2º de oficio y Cocinero podrán pasar a la categoría de Oficial 1º de oficio, siempre que cuenten con 5 años de antigüedad en la categoría profesional a que pertenezcan y superen un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivo.

CAPITULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 17º. Retribuciones.

1. Las retribuciones para 1.994 serán, para todos los trabajadores vinculados a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las que por niveles retributivos se establecen en el Anexo II.

2.— Podrá negociarse entre la Administración y los Sindicatos un acuerdo global similar al adoptado en el ámbito estatal en el que se contemplen medidas encaminadas a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Artículo 18º. Estructura salarial.

1.— Salario base.

El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio, es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar y cuya cuantía se establece para cada nivel retributivo en el Anexo II.

2.— Complementos salariales.

a) ANTIGÜEDAD: El personal con contrato por tiempo indefinido percibirá, en concepto de complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios, la cantidad fija mensual que para cada nivel retributivo se establece en el Anexo II.

Se devengará a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

b) COMPLEMENTO DE PERMANENCIA: El personal con contrato por tiempo indefinido, consolidará el complemento personal cuya cuantía se fija en el Anexo II, una vez superado el período de prueba y con efectos económicos retroactivos al momento de incorporación del trabajador.

c) COMPLEMENTO DE PUESTO: Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, toxicidad, penosidad y otros factores que comporten concepción distinta del trabajo ordinario.

La percepción del citado complemento es de índole funcional y por consiguiente su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, en tanto se mantengan las peculiares condiciones detalladas en el apartado anterior, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Las cuantías de los citados complementos serán las establecidas para cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

3.— Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de 30 días de salario base y antigüedad cada una de ellas.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.

1.— Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual.

2.— Sólo podrán realizarse horas extraordinarias cuando vengan exigidas por la necesidad urgente de reparar o prevenir siniestros o daños extraordinarios. Asimismo, cuando no sea posible de otro modo atender tareas o trabajos de necesaria y urgente ejecución, podrán realizarse horas extraordinarias con carácter voluntario dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se garantice que la necesidad de su realización no viene motivada por el bajo rendimiento de los trabajadores afectados.

3.— Con carácter general, procederá la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descansos retribuidos dentro de los 4 meses siguientes a su realización siendo las Secretarías Generales Técnicas respectivas las que controlen las compensaciones. En aquellos Servicios, Centros o Unidades en que se prevea la necesidad de realización de horas y que debido al funcionamiento del Servicio pudiera ser imposible la compensación horaria y en consecuencia procediera su abono, se requerirá con carácter previo a su realización, autorización de la Comisión de Retribuciones y Política de Personal, salvo en el único supuesto de fuerza mayor o necesidades urgentes siempre y cuando sea imprevisible y tengan una duración máxima de 1 día.

4.— Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Anexo IV.

5.— El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado siguiente. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

6.— 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 u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

CAPITULO VIII. JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

SECCION PRIMERA

Artículo 20º. Jornada.

1.— La jornada de trabajo será de 37 horas y media semanales de trabajo

su antigüedad.

c) Las vacantes que resulten de los procedimientos anteriores podrán ser cubiertas de acuerdo con las necesidades de la organización, mediante convocatoria pública de pruebas selectivas por los procedimientos de concurso, oposición o concurso-oposición.

2.— El Comité de Empresa participará en los Tribunales de Selección y en las Comisiones de Evaluación de los Concursos de Méritos del personal laboral. El Grupo de Trabajo de Formación y Selección previsto en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa, tendrá las funciones que en el mismo se especifican.

3.— La Administración negociará con el Comité de Empresa la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, en las condiciones pactadas en el Capítulo 4 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa.

4.— La Administración entregará a los órganos de representación sindical, con anterioridad a la publicación de la siguiente oferta, el grado de ejecución de las plazas que componían la oferta de empleo del año anterior.

Artículo 14º. Selección y Contratación.

1.— La selección y contratación del personal laboral en el ámbito funcional del presente Convenio, se atenderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad en el supuesto de selección de personal laboral fijo.

2.— Las normas de contratación habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 31/84 y cuantas normas se dicten en esta materia.

3.— La totalidad de los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán el período de prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La Administración entregará al Comité de Empresa, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización de los contratos, una copia básica de todos los contratos temporales que deban celebrarse por escrito. Dicha copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otra que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La Administración notificará al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos, así como las denuncias correspondientes en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

4.— Los órganos de selección, se constituirán en cada convocatoria y estarán formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por el Comité de Empresa, debiendo estar en posesión de igual o superior nivel académico.

Dicho órgano de selección podrá elevar a la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas las alegaciones que considere oportunas en relación con la aplicación de las bases de la respectiva convocatoria.

5.— Entre la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja de la convocatoria o de su anuncio, y la finalización del plazo para la presentación de solicitudes, mediará un tiempo mínimo de 10 días hábiles. Entre la publicación de la convocatoria y el inicio de las pruebas selectivas no mediará un plazo superior a 3 meses para las categorías con niveles 3 a 8, ni superior a 9 meses para el resto.

La lista definitiva de aprobados se publicará en un plazo no superior a un mes desde la finalización de las pruebas. La incorporación se realizará dentro de los 2 meses siguientes a la publicación de la misma.

6.— Se establecerán, mediante oportuno procedimiento, listas de espera rotatorias para las contrataciones de carácter temporal.

7.— Previa comunicación al Comité de Empresa, en los supuestos en los que, no existiendo lista de espera adecuada, la naturaleza de los servicios así lo exigiere, podrán suscribirse directamente contratos temporales con los trabajadores que sean remitidos por el I.N.E.M.

CAPITULO VI. PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 15º. Provisión de puestos de trabajo reservados a Concurso de Méritos.

Determinados puestos de trabajo podrán cubrirse por los procedimientos de concurso, siempre que así se especifique en las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral.

El procedimiento para la cobertura de los citados puestos, así como para la remoción, se regirá por los mismos criterios que los establecidos para el personal funcionario.

La Administración se compromete a realizar convocatorias para cubrir aquellos puestos de trabajo cuya forma de provisión figura en la Relación de Puestos como Concurso de Méritos.

La obtención de un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso no implica adquisición de nueva categoría profesional, conservando los trabajadores afectados la categoría profesional de origen.

La percepción de complemento asignado a los puestos de trabajo reservados a concurso de méritos es de índole funcional y, por consiguiente, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 16º.— Promoción profesional en categorías profesionales específicas.

El personal laboral fijo que pertenezca a las categorías profesionales de Oficial 2º de oficio y Cocinero podrán pasar a la categoría de Oficial 1º de oficio, siempre que cuenten con 5 años de antigüedad en la categoría profesional a que pertenezcan y superen un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivo.

CAPITULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 17º. Retribuciones.

1. Las retribuciones para 1.994 serán, para todos los trabajadores vinculados a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las que por niveles retributivos se establecen en el Anexo II.

2.— Podrá negociarse entre la Administración y los Sindicatos un acuerdo global similar al adoptado en el ámbito estatal en el que se contemplen medidas encaminadas a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Artículo 18º. Estructura salarial.

1.— Salario base.

El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio, es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar y cuya cuantía se establece para cada nivel retributivo en el Anexo II.

2.— Complementos salariales.

a) ANTIGÜEDAD: El personal con contrato por tiempo indefinido percibirá, en concepto de complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios, la cantidad fija mensual que para cada nivel retributivo se establece en el Anexo II.

Se devengará a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

b) COMPLEMENTO DE PERMANENCIA: El personal con contrato por tiempo indefinido, consolidará el complemento personal cuya cuantía se fija en el Anexo II, una vez superado el período de prueba y con efectos económicos retroactivos al momento de incorporación del trabajador.

c) COMPLEMENTO DE PUESTO: Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, toxicidad, penosidad y otros factores que comporten concepción distinta del trabajo ordinario.

La percepción del citado complemento es de índole funcional y por consiguiente su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, en tanto se mantengan las peculiares condiciones detalladas en el apartado anterior, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Las cuantías de los citados complementos serán las establecidas para cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

3.— Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de 30 días de salario base y antigüedad cada una de ellas.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.

1.— Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual.

2.— Sólo podrán realizarse horas extraordinarias cuando vengan exigidas por la necesidad urgente de reparar o prevenir siniestros o daños extraordinarios. Asimismo, cuando no sea posible de otro modo atender tareas o trabajos de necesaria y urgente ejecución, podrán realizarse horas extraordinarias con carácter voluntario dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se garantice que la necesidad de su realización no viene motivada por el bajo rendimiento de los trabajadores afectados.

3.— Con carácter general, procederá la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descansos retribuidos dentro de los 4 meses siguientes a su realización siendo las Secretarías Generales Técnicas respectivas las que controlen las compensaciones. En aquellos Servicios, Centros o Unidades en que se prevea la necesidad de realización de horas y que debido al funcionamiento del Servicio pudiera ser imposible la compensación horaria y en consecuencia procediera su abono, se requerirá con carácter previo a su realización, autorización de la Comisión de Retribuciones y Política de Personal, salvo en el único supuesto de fuerza mayor o necesidades urgentes siempre y cuando sea imprevisible y tengan una duración máxima de 1 día.

4.— Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Anexo IV.

5.— El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado siguiente. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

6.— 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 u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

CAPITULO VIII. JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

SECCION PRIMERA

Artículo 20º. Jornada.

1.— La jornada de trabajo será de 37 horas y media semanales de trabajo

su antigüedad.

c) Las vacantes que resulten de los procedimientos anteriores podrán ser cubiertas de acuerdo con las necesidades de la organización, mediante convocatoria pública de pruebas selectivas por los procedimientos de concurso, oposición o concurso-oposición.

2.— El Comité de Empresa participará en los Tribunales de Selección y en las Comisiones de Evaluación de los Concursos de Méritos del personal laboral. El Grupo de Trabajo de Formación y Selección previsto en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa, tendrá las funciones que en el mismo se especifican.

3.— La Administración negociará con el Comité de Empresa la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, en las condiciones pactadas en el Capítulo 4 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa.

4.— La Administración entregará a los órganos de representación sindical, con anterioridad a la publicación de la siguiente oferta, el grado de ejecución de las plazas que componían la oferta de empleo del año anterior.

Artículo 14º. Selección y Contratación.

1.— La selección y contratación del personal laboral en el ámbito funcional del presente Convenio, se atenderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad en el supuesto de selección de personal laboral fijo.

2.— Las normas de contratación habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 31/84 y cuantas normas se dicten en esta materia.

3.— La totalidad de los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán el período de prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La Administración entregará al Comité de Empresa, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización de los contratos, una copia básica de todos los contratos temporales que deban celebrarse por escrito. Dicha copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otra que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La Administración notificará al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos, así como las denuncias correspondientes en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

4.— Los órganos de selección, se constituirán en cada convocatoria y estarán formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por el Comité de Empresa, debiendo estar en posesión de igual o superior nivel académico.

Dicho órgano de selección podrá elevar a la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas las alegaciones que considere oportunas en relación con la aplicación de las bases de la respectiva convocatoria.

5.— Entre la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja de la convocatoria o de su anuncio, y la finalización del plazo para la presentación de solicitudes, mediará un tiempo mínimo de 10 días hábiles. Entre la publicación de la convocatoria y el inicio de las pruebas selectivas no mediará un plazo superior a 3 meses para las categorías con niveles 3 a 8, ni superior a 9 meses para el resto.

La lista definitiva de aprobados se publicará en un plazo no superior a un mes desde la finalización de las pruebas. La incorporación se realizará dentro de los 2 meses siguientes a la publicación de la misma.

6.— Se establecerán, mediante oportuno procedimiento, listas de espera rotatorias para las contrataciones de carácter temporal.

7.— Previa comunicación al Comité de Empresa, en los supuestos en los que, no existiendo lista de espera adecuada, la naturaleza de los servicios así lo exigiere, podrán suscribirse directamente contratos temporales con los trabajadores que sean remitidos por el I.N.E.M.

CAPITULO VI. PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 15º. Provisión de puestos de trabajo reservados a Concurso de Méritos.

Determinados puestos de trabajo podrán cubrirse por los procedimientos de concurso, siempre que así se especifique en las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral.

El procedimiento para la cobertura de los citados puestos, así como para la remoción, se regirá por los mismos criterios que los establecidos para el personal funcionario.

La Administración se compromete a realizar convocatorias para cubrir aquellos puestos de trabajo cuya forma de provisión figura en la Relación de Puestos como Concurso de Méritos.

La obtención de un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso no implica adquisición de nueva categoría profesional, conservando los trabajadores afectados la categoría profesional de origen.

La percepción de complemento asignado a los puestos de trabajo reservados a concurso de méritos es de índole funcional y, por consiguiente, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 16º.— Promoción profesional en categorías profesionales específicas.

El personal laboral fijo que pertenezca a las categorías profesionales de Oficial 2º de oficio y Cocinero podrán pasar a la categoría de Oficial 1º de oficio, siempre que cuenten con 5 años de antigüedad en la categoría profesional a que pertenezcan y superen un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivo.

CAPITULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 17º. Retribuciones.

1. Las retribuciones para 1.994 serán, para todos los trabajadores vinculados a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las que por niveles retributivos se establecen en el Anexo II.

2.— Podrá negociarse entre la Administración y los Sindicatos un acuerdo global similar al adoptado en el ámbito estatal en el que se contemplen medidas encaminadas a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Artículo 18º. Estructura salarial.

1.— Salario base.

El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio, es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar y cuya cuantía se establece para cada nivel retributivo en el Anexo II.

2.— Complementos salariales.

a) ANTIGÜEDAD: El personal con contrato por tiempo indefinido percibirá, en concepto de complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios, la cantidad fija mensual que para cada nivel retributivo se establece en el Anexo II.

Se devengará a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

b) COMPLEMENTO DE PERMANENCIA: El personal con contrato por tiempo indefinido, consolidará el complemento personal cuya cuantía se fija en el Anexo II, una vez superado el período de prueba y con efectos económicos retroactivos al momento de incorporación del trabajador.

c) COMPLEMENTO DE PUESTO: Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, toxicidad, penosidad y otros factores que comporten concepción distinta del trabajo ordinario.

La percepción del citado complemento es de índole funcional y por consiguiente su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, en tanto se mantengan las peculiares condiciones detalladas en el apartado anterior, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Las cuantías de los citados complementos serán las establecidas para cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

3.— Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de 30 días de salario base y antigüedad cada una de ellas.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.

1.— Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual.

2.— Sólo podrán realizarse horas extraordinarias cuando vengan exigidas por la necesidad urgente de reparar o prevenir siniestros o daños extraordinarios. Asimismo, cuando no sea posible de otro modo atender tareas o trabajos de necesaria y urgente ejecución, podrán realizarse horas extraordinarias con carácter voluntario dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se garantice que la necesidad de su realización no viene motivada por el bajo rendimiento de los trabajadores afectados.

3.— Con carácter general, procederá la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descansos retribuidos dentro de los 4 meses siguientes a su realización siendo las Secretarías Generales Técnicas respectivas las que controlen las compensaciones. En aquellos Servicios, Centros o Unidades en que se prevea la necesidad de realización de horas y que debido al funcionamiento del Servicio pudiera ser imposible la compensación horaria y en consecuencia procediera su abono, se requerirá con carácter previo a su realización, autorización de la Comisión de Retribuciones y Política de Personal, salvo en el único supuesto de fuerza mayor o necesidades urgentes siempre y cuando sea imprevisible y tengan una duración máxima de 1 día.

4.— Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Anexo IV.

5.— El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado siguiente. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

6.— 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 u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

CAPITULO VIII. JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

SECCION PRIMERA

Artículo 20º. Jornada.

1.— La jornada de trabajo será de 37 horas y media semanales de trabajo