

El ingreso deberá efectuarlo en la cuenta corriente restringida de "Caja de Madrid", número 2038 1739 78 6000194575, denominada "Comunidad de Madrid. Dirección General de Salud. Sanciones", sita en calle General Oraá, número 32, haciendo constar en el impreso el número de expediente y titular a que se refiere la sanción, y enviar a este Servicio de Coordinación y Normativa, Secretaría General Técnica, calle de O'Donnell, número 50, 28009 Madrid, resguardo del ingreso para su constancia en el expediente.

Madrid, a 2 de diciembre de 2002.—El Jefe del Servicio de Recursos y Actuaciones Administrativas.

(03/30.249/02)

Consejería de Trabajo

Resolución de 2 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Tribunal de Cuentas (personal laboral) (código número 2804152).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Tribunal de Cuentas (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora, el día 13 de noviembre de 2002, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 2 de diciembre de 2002.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRIBUNAL DE CUENTAS (PERSONAL LABORAL)

Este convenio ha sido suscrito, de una parte, por las personas designadas por la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, en representación del mismo, y de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*.—1. El presente convenio será de aplicación al personal laboral que presta sus servicios al Tribunal de Cuentas.

2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- 1.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquel incluido en los convenios a que se refiere el artículo 3.1.d) del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.
- 2.º Los profesionales cuya relación con el Tribunal de Cuentas derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- 3.º El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- 4.º El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de convenio.

Capítulo II

Vigencia, denuncia y prórroga del convenio

Art. 2. *Vigencia*.—Este convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2004. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de julio de 2002.

Art. 3. *Denuncia y prórroga*.—1. La denuncia del convenio podrá ser realizada de modo fehaciente por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

2. Llegado el término de duración a que se refiere el artículo anterior sin que se hubiera producido denuncia expresa, este convenio se prorrogará tácitamente por períodos anuales sucesivos respecto de la fecha en que finalice su vigencia, pudiendo las partes proceder a su denuncia durante la prórroga o prórrogas.

3. Una vez denunciado, permanecerá vigente hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

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

Capítulo III

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio

Art. 4. *Comisión paritaria*.—1. Dentro del mes siguiente a la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se constituirá una comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo, compuesta por seis vocales: Tres de ellos en representación del Tribunal de Cuentas y otros tres en representación de los trabajadores. Los primeros serán designados por la Comisión de Gobierno y los segundos por el comité de empresa.

2. En su primera reunión, la comisión paritaria elegirá un presidente y un secretario de entre sus miembros y establecerá sus normas de funcionamiento. La presidencia recaerá en uno de los representantes del Tribunal de Cuentas y la secretaría será desempeñada por la representación de los trabajadores.

3. Los representantes de ambas partes podrán ser asistidos por asesores técnicos.

4. El presidente podrá convocar a la comisión en cualquier momento y, en todo caso, cuando razones de urgencia o necesidad así lo aconsejen. También convocará a la comisión cuando lo solicite alguna de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la fecha de la solicitud.

5. El secretario redactará las actas, que recogerán el resultado de las deliberaciones y los acuerdos que se adopten, los cuales lo serán por mayoría de cada una de las representaciones que integren la misma comisión.

6. Los acuerdos sobre interpretación del convenio serán vinculantes para las partes firmantes y serán hechos públicos en los centros de trabajo del Tribunal de Cuentas y, en su caso, notificados al interesado o interesados en el plazo de diez días a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta.

7. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y, en su caso, proponer al órgano competente para tomar la resolución que proceda, las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por el Tribunal de Cuentas o los representantes de los trabajadores.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e) Negociar los planes de la Oferta de Empleo Público para el personal laboral, las modificaciones de la relación de puestos de trabajo, la modificación anual de las retribuciones y las bases de las convocatorias para provisión de vacantes, promoción interna y personal de nuevo ingreso.
- f) Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios

normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos, siempre que estos pactos, en su conjunto, resulten más favorables para los trabajadores.

- g) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en este convenio.

El ejercicio de las citadas funciones no podrá menoscabar en modo alguno las competencias que corresponden al Pleno y a la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas y se entenderá siempre sin perjuicio de ellas.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Art. 5. *Organización del trabajo*.—1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es atribución exclusiva del Tribunal de Cuentas y su aplicación práctica corresponde al Pleno, a la Comisión de Gobierno y a los titulares de los demás Órganos, así como departamentos y unidades en que se estructura la institución afectadas por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores, a sus representantes y a las organizaciones sindicales.

2. Cuando las decisiones que el Tribunal de Cuentas tome en uso de su facultad de organización del trabajo afecten o modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo V

Clasificación profesional

Art. 6. *Grupos y categorías*.—1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

La clasificación profesional en base a grupos y categorías profesionales se llevará a cabo en el marco de las previsiones del artículo 15.c) de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, referido a las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.

Periódicamente, al menos, cada tres años, el Tribunal elaborará y publicará el censo real del personal fijo relacionado por grupos y categorías, haciéndose constar las siguientes circunstancias:

- Apellidos y nombre.
- Fecha de nacimiento y de ingreso en el Tribunal.
- Fecha de antigüedad en la categoría.
- Situación laboral.
- Fecha de vencimiento del siguiente trienio.
- Unidad de adscripción orgánica.

Sobre los datos publicados y durante un plazo de quince días se podrán formular reclamaciones dirigidas a la Secretaría General, que serán estudiadas por la comisión paritaria, la cual, una vez verificada la documentación aportada, emitirá informe detallado que elevará a la Comisión de Gobierno, que resolverá en el plazo de veinte días.

2. Los puestos de trabajo del personal laboral existentes en la vigente relación se clasifican en los siguientes grupos y categorías:

Grupos	Categorías profesionales
1.1a	Jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral
1.1b	Jefe del Servicio de Biblioteca y Documentación
1.1b	Jefe del Servicio de Relaciones Informativas
1.2	Traductor
1.3	Bibliotecario-documentalista
1.3	Analista
2.1	ATS o diplomado en enfermería
2.1	ATS/DUE de prevención y salud laboral
2.1	Asistente social
2.1	Programador
2.2	Archivero
3.1	Auxiliar de biblioteca

Grupos	Categorías profesionales
3.2	Jefe de equipo
3.3	Jefe de mantenimiento
3.3	Operador informático
4.1	Portero mayor
4.2	Jefe de equipo B
4.3	Oficial de primera de archivo
4.3	Oficial de primera de oficios diversos
4.3	Auxiliar telefonista
4.3	Auxiliar de grabación
4.3	Auxiliar de intervención
5.1	Oficial de segunda de archivo
5.1	Oficial de segunda de registro
5.1	Oficial de segunda de biblioteca
5.1	Oficial de segunda de oficios diversos
5.1	Oficial de segunda de reprografía
5.1	Portero adjunto
5.2	Notificador
6	Subalterno
6	Oficial de tercera de archivo
7.1	Mozo
7.2	Personal de limpieza

3. La titulación académica exigible para cada uno de los grupos será la siguiente:

Grupo 1: Licenciado universitario o equivalente.

Grupo 2: Diplomado universitario o equivalente.

Grupo 3: Bachillerato LOGSE, Bachillerato Unificado Polivalente (BUP), Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupos 4 y 5: Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupos 6 y 7: Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Los aspirantes por el turno de promoción interna, excepto para acceder a los grupos 1 y 2, quedarán eximidos de reunir el requisito de titulación reseñado anteriormente, siempre y cuando acrediten una experiencia mínima de cinco años de antigüedad en la plantilla del Tribunal de Cuentas en el grupo de titulación inmediatamente inferior al que concurren.

4. En el Anexo I del presente convenio se recoge la definición de las funciones que corresponden a las categorías contempladas en el mismo.

Capítulo VI

Provisión de vacantes y promoción

Art. 7. *Oferta de Empleo Público*.—1. Las plazas de personal laboral que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existente en el Tribunal de Cuentas serán objeto de Oferta de Empleo Público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio. Este personal deberá seleccionarse de acuerdo con lo regulado en el presente convenio y con el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado.

2. Las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal precisarán de la realización de concurso previo de traslados entre quienes ya tuvieran la condición de personal laboral del Tribunal de Cuentas, salvo que la comisión paritaria acordara lo contrario.

En los mismos podrán valorarse, entre otros, los siguientes méritos: Antigüedad, nivel de titulación superior al exigido para el ingreso en la categoría a que pertenece la vacante objeto del concurso y los cursos de formación y perfeccionamiento.

En todo lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Art. 8. *Sistemas de selección*.—1. Los sistemas de selección de personal laboral al servicio del Tribunal de Cuentas serán la oposición y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

En el concurso-oposición la fase de oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación y la de concurso, en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos, sin que, en ningún caso, tenga este último carácter eliminatorio. En las bases de la convocatoria se fijará la lista de méritos y su valoración, con los límites en cuanto a los baremos señalados en el presente convenio, debiendo superarse la fase de oposición para participar en la de concurso.

La puntuación obtenida en la fase de concurso se sumará a la de la oposición para determinar la ordenación definitiva de los aspirantes aprobados.

2. Se reservará, como mínimo, el 50 por 100 del cómputo total de la Oferta Pública de Empleo o de las categorías de plazas convocadas para su provisión por el turno de promoción interna.

Como mínimo, el 3 por 100 de las vacantes convocadas se reservará para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía.

Las vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se acumularán a las de acceso libre.

3. En el turno de promoción interna podrán participar todos los trabajadores fijos, siempre que lleven, como mínimo, dos años de antigüedad en la plantilla laboral del Tribunal de Cuentas. Además, para las categorías de portero mayor y portero adjunto, los trabajadores deberán pertenecer a la categoría de subalterno.

4. Cuando se utilice el concurso-oposición como procedimiento selectivo para cubrir vacantes, la fase de concurso se ajustará a un sistema de valoración de méritos, de acuerdo con el siguiente detalle: El 60 por 100 corresponderá a méritos profesionales, el 30 por 100 a méritos académicos y el 10 por 100 restante a circunstancias personales.

Las pruebas de la fase de oposición deberán versar sobre supuestos teóricos y/o prácticos relacionados con la actividad específica a desarrollar en el puesto de trabajo a cubrir.

Los aspirantes que participen en el turno de promoción interna en cualquier oposición o concurso-oposición estarán exentos de acreditar los conocimientos análogos ya exigidos para el ingreso en su categoría de origen, mediante la exención de un ejercicio.

5. Se procurará que los procesos selectivos de los grupos superiores finalicen antes que los inferiores.

6. Una vez finalizado el proceso selectivo, las plazas vacantes a ocupar serán ofrecidas a los opositores, los cuales elegirán por el orden de la puntuación obtenida sumando, en su caso, las fases de oposición y de concurso. En todo caso, el personal laboral fijo del Tribunal de Cuentas que hubiera superado las pruebas por el turno de promoción interna, cualquiera que sea la puntuación total obtenida en las mismas, tendrá preferencia para optar a las plazas convocadas respecto de aquel en quien no concurra tal condición.

7. En todos los contratos, que habrán de ser por escrito, se hará constar el expreso sometimiento a este convenio y se hará mención al grupo y a la categoría profesional para la que se contrate al trabajador y, en su caso, al período de prueba. Asimismo, deberá figurar una cláusula en la que el trabajador manifieste tener conocimiento de las obligaciones que le impone la legislación de incompatibilidades y que su incumplimiento podrá ser causa de resolución del contrato.

Art. 9. *Período de prueba.*—1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración máxima será de seis meses para el grupo 1, tres meses para el grupo 2 y quince días laborales para el resto de los grupos profesionales. Durante este período, tanto el Tribunal de Cuentas como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin derecho a indemnización alguna. Entre tanto, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador el tiempo servido durante dicho período a todos los efectos.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 10. *Comisión seleccionadora para la provisión de vacantes.*—La composición se acomodará a las prescripciones contenidas en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Art. 11. *Movilidad con cambio de funciones.*—1. La movilidad en el puesto que implique la realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible, manteniendo el trabajador, salvo casos excepcionales, dicho puesto en el centro de trabajo en el que se encuentre destinado.

La movilidad se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador.

2. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, a propuesta de un miembro del Pleno o del secretario general, podrá encomendar por escrito a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, previo informe de la Secretaría General cuando exceda de tres meses.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad del Tribunal de Cuentas se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

5. En todos y cada uno de los supuestos anteriormente expresados se dará cuenta por escrito al trabajador afectado y al comité de empresa a la mayor brevedad posible.

6. Estos servicios no podrán ser compensados con días y horas libres ni con más días de vacaciones.

7. En ningún caso, la movilidad o el traslado podrá utilizarse con fines discriminatorios ni afectará, excepto en casos excepcionales, a los representantes sindicales.

8. Cuando la movilidad se produzca por razones de reasignación de efectivos derivada de la introducción de cambios en la organización del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 20.1.g) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Art. 12. *Movilidad sin cambio de funciones.*—1. El Tribunal de Cuentas podrá trasladar a su personal laboral por necesidades del servicio a unidades y departamentos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, procediéndose a informar de esta movilidad a los representantes de los trabajadores en el supuesto de que se traspasen los límites del centro de trabajo. A tales efectos, se entenderán como un solo centro de trabajo los edificios de las calles Fuencarral y Beneficencia.

2. En los casos en que sea necesario aplicar criterios de prelación, por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en el Tribunal. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Art. 13. *Permutas.*—1. La Comisión de Gobierno podrá autorizar excepcionalmente permutas de destino, siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual categoría profesional.

2. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

Capítulo VII

Jornada y horario

Art. 14. *Jornada.*—1. La jornada de trabajo y su horario serán los establecidos para el personal laboral y funcionario por la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, según las directrices fijadas en las disposiciones vigentes. De establecerse con carácter general horario flexible, éste se aplicará a aquellos puestos de trabajo que sean susceptibles de ello.

2. A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el tiempo correspondiente a permisos retribuidos, así como los créditos de horas para funciones sindicales.

Art. 15. *Pausa durante la jornada de trabajo.*—Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios ni con carácter general a las actividades que se desarrollan en horario de mañana.

Art. 16. *Jornada de verano.*—Durante el período estival, la Comisión de Gobierno del Tribunal podrá establecer una reducción de la jornada de trabajo.

Art. 17. *Jornada reducida.*—1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo el 75 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada normal con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

2. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Tribunal de Cuentas podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada prevista en este apartado corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Tribunal de Cuentas con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de discrepancia sobre la concreción horaria y la determinación del período del disfrute entre el trabajador y la unidad de destino, ésta se dirimirá por la comisión paritaria en el plazo máximo de quince días, a contar desde la presentación de la solicitud en el Registro General. De persistir la discrepancia será resuelta por la jurisdicción competente.

Art. 18. *Calendario laboral.*—1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe, previa negociación con la representación sindical, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los correspondientes Acuerdos del Pleno y de la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas. El calendario laboral será aprobado y publicado antes del día 1 de enero de cada año.

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

Los órganos correspondientes de las distintas unidades del Tribunal velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

Art. 19. *Comunicación de ausencias.*—1. Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza

mayor requerirán el aviso, lo antes posible, al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

2. En todo caso, sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y de los correspondientes de confirmación.

Art. 20. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*—En los casos de licencia por maternidad o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, el Tribunal, durante todo el tiempo de permanencia en dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones establecidas en el presente convenio.

Art. 21. *Absentismo.*—1. El Tribunal de Cuentas potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes.

2. La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal laboral dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente reducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado laboral dividido por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado laboral tenga obligación de cumplir de media cada día.

Capítulo VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 22. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes o treinta días naturales por cada año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán dentro del año natural. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. El trabajador deberá solicitarlas, al menos, con un mes de antelación a la fecha en que desee el inicio de su disfrute. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado.

En caso de discrepancia entre trabajadores de una misma unidad administrativa o entre éstos y el responsable de la misma para la asignación de turnos vacacionales, ésta se dirimirá por la comisión paritaria, estableciendo dichos turnos en un plazo máximo de quince días, a contar desde la presentación de la solicitud en el Registro General.

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

4. La incapacidad temporal sobrevenida no interrumpirá las vacaciones anuales.

Art. 23. *Permisos y licencias.*—1. El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a

la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

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

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

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia.
- d) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que a un mismo tiempo no es utilizado por la madre.
En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.
- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros y que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.
- i) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días, a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del siguiente mes de enero.
- j) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario laboral correspondiente podrá establecer fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.
- k) El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a

las necesidades del servicio y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La solicitud se cursará con quince días de antelación a la fecha prevista para su disfrute. Transcurrido el plazo de diez días sin resolución expresa, se entenderá estimada.

- l) En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo tres meses el período máximo de disfrute continuado.
- 2. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo se computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Capítulo IX

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 24. *Principios generales.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación, perfeccionamiento y promoción profesional, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales relacionados con la actividad del Tribunal, así como al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración y que, igualmente, se relacionen con dicha actividad.

Art. 25. *Tiempo para la formación.*—El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por órganos de las Administraciones Públicas para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

Art. 26. *Permisos para la formación.*—1. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores del Tribunal, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a pruebas selectivas de acceso a las Administraciones Públicas a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración y siempre que lo soliciten previamente por escrito y que las horas de realización de las pruebas coincidan con las horas de trabajo o sean posteriores a éstas. La asistencia a dichas pruebas deberá ser acreditada por cada trabajador ante su unidad de adscripción.
- b) Permisos retribuidos para asistencia a cursos organizados por organismos o centros oficiales que versen sobre materias relacionadas con el trabajo del Tribunal.
- c) Permisos, percibiendo sólo el salario base y la antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por organismos o centros oficiales, y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.
- d) Permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la Función Pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.
- e) El personal comprendido en el ámbito de este convenio realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración, previa negociación con la comisión paritaria. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.
- f) Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo si existieran en el organismo.

2. Los períodos de disfrute de todos estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias, salvo que por circunstancias excepcionales se autorice lo contrario.

Capítulo X

Incompatibilidades

Art. 27. *Incompatibilidades*.—1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio las normas contenidas en la legislación general sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre; la Ley Orgánica 1/1985, de 18 de enero, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración, que se incorporará a los modelos de contrato de trabajo, de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación en la materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con las previsiones del presente convenio.

Capítulo XI

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 28. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo*.—Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, con una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Tribunal de Cuentas y los trabajadores afectados, en los términos que regula el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas, tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar, en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
- d) Nombramiento de alto cargo del Gobierno de la Nación, de los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o nombramiento como personal eventual adscrito al ámbito de ministros, consejeros de Cuentas, fiscal del Tribunal de Cuentas, secretarios de Estado o autoridades de similar rango y secretario general del Tribunal de Cuentas. El interesado deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir del cese, dando lugar, en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
- e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) Nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica, establecido legal o convencionalmente, que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en el sector público.
- g) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsible objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Excedencia voluntaria*:

- a) Por interés particular. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con cinco años, al menos, de antigüedad al servicio del Tribunal de Cuentas. La solicitud deberá cursarse, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia y la Administración deberá resolver y comunicarlo al interesado y a la representación de los trabajadores dentro del citado plazo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años. No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.
- b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes o descendientes.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadop-

tivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

También tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditada, por un período máximo de tres años.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el Tribunal de Cuentas podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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

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

Si antes de la finalización del período de esta excedencia no solicita el reintegro al servicio activo, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Quedará en esta situación el trabajador que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este convenio colectivo, aun cuando no hubiera cumplido cinco años de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como contratado laboral en el sector público. Cuando finalice esta situación, deberá solicitarse el reintegro al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Art. 30. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.—A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes o descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Art. 31. Excedencia forzosa.—1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reintegro en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reintegro al servicio activo, una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público y no le sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo de las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación, a efectos de antigüedad y de solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que, por expediente disciplinario, se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reintegro y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo de las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación, a efectos de antigüedad y de solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reintegro con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria, a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reintegro no se hiciera efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Art. 32. Reingresos.—1. El trabajador que solicite su reintegro tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca en igual categoría profesional, titulación y especialidad a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas para su promoción en concurso de traslado, de promoción interna o turno libre. Si no existiera vacante en su categoría profesional y si la hubiera en otra inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

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

Art. 33. Extinción del contrato de trabajo.—1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de despidos disciplinarios declarados improcedentes, si la Administración optase por la indemnización deberá informar de la decisión adoptada ante la comisión paritaria en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia.

Art. 34. Jubilación.—1. Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, procurando el Tribunal de Cuentas, si las disposiciones presupuestarias lo permiten, incluir dicha vacante en la próxima Oferta de Empleo Público.

2. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social, con un máximo, en todo caso, de cinco años.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Aquellas personas que deseen hacer uso de este derecho deberán, en todo caso, efectuar la comunicación al Tribunal de Cuentas con una antelación mínima de seis meses antes de la fecha del cumplimiento de la edad de sesenta y cuatro años.

Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo. Tales contratos tendrán una duración mínima de un año.

Capítulo XII

Salud laboral

Art. 35. *Principios generales.*—1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales para cuyo cumplimiento el Tribunal de Cuentas, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus empleados, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

A tal propósito, el Tribunal facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 36. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*—1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Tribunal, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá proceder al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

2. Los complementos que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas.

3. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho mediante la correspondiente solicitud en el plazo de dos meses, a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declare en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37. *Movilidad por disminución de capacidad.*—Por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo, a petición del propio trabajador o por decisión del Tribunal de Cuentas, previo informe médico, podrá llevarse a cabo el cambio a puestos de trabajo de igual o inferior categoría profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, formación que será facilitada por el Tribunal de Cuentas.

Art. 38. *Movilidad funcional para protección a la maternidad.*—1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y del feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las

condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe de los servicios médicos del Tribunal de Cuentas.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los mencionados servicios del Tribunal.

2. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. El Tribunal deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Capítulo XIII

Acción social y seguros

Art. 39. *Principios generales.*—En el ámbito del Tribunal de Cuentas se tenderá a unificar la normativa y criterios de convocatoria, así como los órganos de estudio de solicitudes y de propuesta de adjudicación individualizada del Fondo de Acción Social; a tal fin, se elaborará un Reglamento y se configurará una comisión paritaria como únicos instrumentos de gestión del correspondiente crédito presupuestario, con criterios comunes para el conjunto del personal al servicio del Tribunal.

Art. 40. *Acción social.*—1. En tanto no se lleve a efecto lo señalado en el artículo anterior, el fondo de acción social se seguirá gestionando de forma separada, a cuyo efecto el crédito total presupuestario anual se distribuirá entre los colectivos de funcionarios y laborales, en estricta proporción a su respectivo número de efectivos al día 30 de septiembre de cada año.

La cuantía para el fondo de acción social del personal laboral será de igual importe que la establecida por persona para el colectivo de funcionarios, en función de las plazas presupuestadas para el año de que se trate.

2. Por lo que se refiere al crédito que corresponda al personal laboral, una comisión paritaria constituida, de una parte, por tres representantes del comité de empresa, y de otra parte por tres representantes del Tribunal de Cuentas, será la responsable de establecer y aplicar los criterios y prioridades para la distribución individualizada de dicho fondo de acción social, teniendo en cuenta las circunstancias individuales y socioeconómicas del personal.

3. Los acuerdos de esta comisión paritaria responsable de los fondos de acción social se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones que la integran.

4. El plazo de presentación de solicitudes de ayuda, coincidiendo con el establecido para el personal funcionario, será el comprendido entre los días 1 y 20 de octubre, ambos inclusive, de cada año.

Art. 41. *Seguros.*—1. La cobertura y la póliza mediante seguros colectivos de los riesgos que afecten al personal laboral será la misma que la de los funcionarios del Tribunal de Cuentas, previa negociación en el ámbito de la comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio colectivo.

2. Para el personal laboral sanitario que preste sus funciones en el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Tribunal de Cuentas se contratará un seguro de responsabilidad civil que cubrirá las posibles eventualidades, riesgos y reclamaciones de responsabilidad que pueda conllevar el ejercicio profesional médico y sanitario respecto del personal al servicio del Tribunal de Cuentas.

Capítulo XIV

Estructura salarial

Art. 42. *Principios generales.*—Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 43. *Estructura salarial y clasificación.*—La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el presente convenio, según el esquema contenido en el Anexo II.

Art. 44. *Estructura retributiva*.—1. La estructura retributiva del personal laboral del Tribunal de Cuentas es la siguiente:

Retribuciones de carácter personal:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.

Complementos salariales. Pluses de:

- Convenio.
- Apoyo a reuniones.
- Penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.
- Incentivo al rendimiento.
- Puerta de acceso.

Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Indemnizaciones por razón de servicio.

Retribuciones en especie.

Horas extraordinarias.

Jornada reducida.

2. El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, los pluses y el valor de las horas extraordinarias se actualizarán anualmente y con efectos de 1 de enero en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos, sin perjuicio de las facultades de la comisión paritaria.

Art. 45. *Retribuciones de carácter personal*.—1. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el Anexo II.

2. Antigüedad: La antigüedad se retribuirá mediante la cantidad fija que se especifica en el Anexo II y se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios efectivos. Su aplicación se ajustará a las siguientes reglas:

- Se considerará como fecha inicial del cómputo la del devengo del último trienio perfeccionado.
- A efectos de antigüedad, serán reconocibles los servicios prestados como funcionario, personal eventual o contratado administrativo o laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en la cuantía que para los trienios se establece en este convenio.

3. Pagas extraordinarias: Los trabajadores percibirán, asimismo, las pagas extraordinarias en número de dos al año, que se harán efectivas los meses de junio y diciembre, en cuantía equivalente cada una de ellas al salario base, al plus convenio y al complemento de antigüedad y los demás pluses que por puesto de trabajo pudiese corresponderles.

A efectos de cómputo del abono de estas pagas, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre el período de servicios comprendido entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 46. *Complementos salariales*.—1. El plus de convenio constituye el complemento correspondiente al puesto de trabajo.

2. El plus de apoyo a reuniones retribuirá el mayor y especial trabajo que genera la atención a las reuniones por el personal destinado en la primera planta de la sede central.

3. El plus de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad se vincula a la existencia de tales riesgos en el desempeño de los puestos de trabajo que, caso por caso, determine la Comisión de Gobierno del Tribunal y previo informe favorable del comité de seguridad y salud.

4. El plus de incentivo al rendimiento retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñan los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado de los mismos. Este complemento supondrá un porcentaje análogo al que supone la productividad

de los funcionarios del Tribunal de Cuentas respecto del total de las retribuciones de éstos. Los criterios de asignación individual de este complemento serán los que figuran en la instrucción para el reparto anual de la productividad.

5. El plus de puerta de acceso compensará la especial responsabilidad que supone la vigilancia y el control de las personas que entran y salen y la atención al público en los accesos a los edificios del Tribunal de Cuentas.

Todos los pluses anteriormente mencionados se establecen con carácter de retribuciones no absorbibles con aumentos salariales futuros que pudieran corresponder a los trabajadores.

Art. 47. *Gratificaciones por servicios extraordinarios*.—Las gratificaciones por servicios extraordinarios compensarán la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada normal que no puedan ser retribuidos por algún otro concepto de los incluidos en este convenio. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Art. 48. *Indemnizaciones por razón del servicio*.—Los gastos de locomoción y dietas de viaje ocasionados por razón del servicio, se liquidarán según lo regulado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y normas complementarias en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupos profesionales	Grupos a efectos de indemnización por razón del servicio
1.1	I
1.2, 1.3 y 3	II
3, 4, 5, 6 y 7	III

Art. 49. *Horas extraordinarias*.—1. El Tribunal de Cuentas reducirá al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al de ochenta al año, con excepción de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la jornada de trabajo establecida y serán retribuidas.

4. La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad} + \text{plus Convenio anual}}{1711}$$

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100 para la primera hora y en un 100 por 100 para las siguientes horas realizadas en días laborables, y en un 140 por 100 para la primera hora y en un 175 por 100 para las siguientes horas realizadas en domingos, festivos y horas nocturnas.

Se entenderá por jornada nocturna a estos efectos la realizada entre las 22,00 y las 06,00 horas.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia de dicho resumen al trabajador y al comité de empresa.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados.

7. La iniciativa para proponer a la superioridad la realización de horas extraordinarias corresponde al jefe de la dependencia donde preste sus servicios el trabajador, a la vista de las necesidades del servicio y con la aceptación del interesado.

Art. 50. *Cálculo de deducciones*.—En los casos de reingreso o excedencia, no asistencia al trabajo por ejercitar el derecho a la huelga legal y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Art. 51. *Anticipos reintegrables*.—Siempre que exista crédito disponible, los trabajadores afectados por este convenio podrán solicitar anticipos reintegrables sin interés, cuya concesión y reintegro se sujetarán a las normas establecidas para el personal funcionario del Tribunal de Cuentas.

Capítulo XV

Régimen disciplinario

Art. 52. *Potestad sancionadora.*—Los trabajadores del Tribunal de Cuentas podrán ser sancionados por las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo.

Art. 53. *Graduación de las faltas.*—Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a. 1. La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- a. 2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a. 3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a. 4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a. 5. El descuido en la conservación de los uniformes, locales, material o documentos de los servicios.
- a. 6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b. 1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b. 2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo o las negligencias de las que puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b. 3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b. 4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- b. 5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días en el período de un mes.
- b. 6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, cuando acumulado suponga diez o más horas mensuales.
- b. 7. El abandono del puesto de trabajo por un mínimo de cuatro horas mensuales sin causa justificada.
- b. 8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b. 9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los uniformes, locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- b.15. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- b.16. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- b.17. La grave perturbación del servicio.
- b.18. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el período de dos meses.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c. 1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las tareas propias del puesto de trabajo.
- c. 2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c. 3. El abandono del servicio.
- c. 4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- c. 5. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- c. 6. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- c. 7. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c. 8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c. 9. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- c.10. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
- c.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.
- c.13. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.
- c.14. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.15. El acoso sexual.
- c.16. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
- c.17. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- c.18. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.19. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

d) A efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce meses que componen el año.

Art. 54. *Competencia.*—La competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora vendrá atribuida a los siguientes órganos:

- A la Comisión de Gobierno, en caso de faltas muy graves.
- Al presidente del Tribunal, en caso de faltas graves.
- A los consejeros y al fiscal, con respecto al personal que ocupe puesto de trabajo adscrito a su respectiva unidad y al secretario general, respecto del restante personal, con ocasión de la comisión de faltas leves.

Art. 55. *Tramitación y procedimiento sancionador.*—1. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves sólo podrá acordarse mediante expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, sin perjuicio de que el control jurisdiccional de las decisiones sancionadoras corresponda a los órganos específicos de la jurisdicción ordinaria.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere al apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá evacuarse, en todo caso.

Art. 56. *Sanciones*.—1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

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

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

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

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

Art. 57. *Prescripción de las faltas*.—1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Comisión de Gobierno tenga conocimiento de los hechos supuestamente constitutivos de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse, en su caso.

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

Art. 58. *Prescripción de las sanciones*.—1. Las sanciones impuestas por las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

Art. 59. *Cancelación*.—Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal y en el Registro Central de Personal del sancionado, y se cancelarán, de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Art. 60. *Denuncia a instancia de parte*.—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. El Tribunal de Cuentas podrá abrir la oportuna información e instruir, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo XVI

Régimen de representación del personal

Art. 61. *Representación directa*.—1. El comité de empresa del Tribunal de Cuentas es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del mismo para la defensa de sus intereses.

2. El comité de empresa dispondrá de un local adecuado y apto para las actividades propias de su representación, provisto de teléfono con salida exterior de ámbito metropolitano y el correspondiente mobiliario para que pueda desarrollar sus actividades

sindicales representativas, deliberar y comunicarse con sus representantes, facilitándosele el material de oficina necesario, así como la utilización de fotocopiadora y demás aparatos de reprografía, para usos sindicales relacionados con el personal al servicio del Tribunal de Cuentas. Igualmente dispondrá del equipamiento informático adecuado.

Art. 62. *Derecho de reunión*.—1. El Tribunal de Cuentas respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y permitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones y recabar y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la Secretaría General con un mínimo de cuarenta y ocho horas.

2. Las reuniones en las sedes del Tribunal se celebrarán previa autorización fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Comisión de Gobierno del Tribunal y el comité de empresa o los representantes legales en el Tribunal de Cuentas de los sindicatos. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales, de las que dieciocho corresponderán a las secciones sindicales y el resto al comité de empresa.

3. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

4. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes: Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

En este escrito se indicará:

- La hora y el lugar de la celebración.
- El orden del día.
- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la autoridad administrativa competente no formulase objeción a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

5. En los centros de trabajo existirán paneles de anuncios para que el comité de empresa coloque cuantos avisos y comunicaciones procedan. Dichos paneles se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores.

6. En virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el número de delegados por cada sección de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa será de una persona.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

7. Los delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del Tribunal, disfrutará de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los comités de empresa o delegados de personal que se regulan en el artículo siguiente.

Art. 63. *Garantías de los representantes de los trabajadores*.—1. Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para todos los centros de trabajo del Tribunal de Cuentas. Los miembros del comité de empresa tendrán las garantías recogidas en el presente convenio desde el momento de su proclamación como candidatos hasta cuatro años después del cese de su cargo.

La utilización del crédito de horas deberá ser comunicada por escrito a la Secretaría General, con antelación mínima de una jornada de trabajo, salvo casos urgentes, en los que también deberá ser comunicada, debiendo mantenerse cubiertas, en todo caso, las necesidades del servicio.

Se entenderá que las necesidades del servicio están cubiertas si no mediare comunicación de la Secretaría General seis horas antes de la utilización de las mismas.

2. El crédito de horas mensuales retribuidas del personal o miembros del comité de empresa podrán ser acumulables a cualquiera de sus componentes, comunicándolo por escrito a la Secretaría General del Tribunal de Cuentas con una antelación mínima

de quince días, salvo casos urgentes en los que también deberá ser comunicada, e indicando el período temporal y personas a las que se refiere la comunicación.

Art. 64. *Derecho de información.*—1. El Tribunal de Cuentas entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y demás normas de aplicación.

La copia básica se entregará por el Tribunal de Cuentas en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato a los representantes de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

2. El Tribunal de Cuentas notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir regularmente información acerca de las previsiones del Tribunal de Cuentas sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

4. El Tribunal de Cuentas, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas.

5. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de aquél, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

6. El Tribunal de Cuentas informará trimestralmente de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las horas realizadas por cada trabajador a los representantes legales de los trabajadores.

7. El comité de empresa tendrá derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos y a ser informado de las modificaciones que pueda experimentar la relación de puestos de trabajo. También podrá acceder a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes del personal laboral, a los presupuestos del Tribunal de Cuentas y a cualesquiera otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo.

8. El Tribunal de Cuentas podrá facilitar a los miembros del comité de empresa la legislación laboral que soliciten a través del Servicio de Biblioteca.

Capítulo XVII

Vestuario

Art. 65. *Ropa de trabajo.*—1. El Tribunal de Cuentas facilitará a sus trabajadores el vestuario que se detalla a continuación:

- a) Al jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral: Un par de batas o de pijamas sanitarios y dos pares de zuecos. A los ATS/DUE: Un par de batas o de pijamas sanitarios y dos pares de zuecos, todo ello con carácter anual.
- b) A los jefes de equipo, a los oficiales y a los mozos: Una cazadora de trabajo, cuatro pantalones (dos de invierno y dos de verano), cuatro camisas (dos de invierno y dos de verano), cuatro pares de calcetines (dos de invierno y dos de verano) y dos pares de zapatos (uno de invierno y uno de verano), todo ello con periodicidad anual, a excepción de la cazadora que será cada tres años.
- c) Al notificador: Un abrigo, cuatro pantalones (dos de invierno y dos de verano), cuatro camisas (dos de invierno y dos

de verano), un par de guantes, cuatro pares de calcetines (dos de invierno y dos de verano) y dos pares de zapatos (uno de invierno y uno de verano), todo ello con periodicidad anual, a excepción del abrigo que será cada tres años.

- d) A los subalternos: Un uniforme de invierno y otro de verano, consistente en una americana y dos faldas o dos pantalones cada dos años, cuatro camisas anuales (dos de invierno y dos de verano), cuatro pares de calcetines anuales (dos de invierno y dos de verano) u ocho pares de medias anuales y dos pares de zapatos anuales (uno de invierno y uno de verano).

Al personal que presta sus servicios en los controles de acceso a las sedes del Tribunal se le facilitará, además, un abrigo y un par de guantes cada tres años.

- e) Al personal de limpieza se le facilitarán dos batas o dos pijamas de trabajo cada año y dos pares de calzado adecuado, uno de invierno y uno de verano.
- f) A las trabajadoras embarazadas se las eximirá de llevar uniforme de trabajo mientras dure el período de gestación. Una vez incorporada a su puesto de trabajo después de la licencia por maternidad, se les facilitará nueva ropa de trabajo.

2. Dicha ropa de trabajo deberá ser retirada en los plazos que a tal efecto señale el Tribunal de Cuentas.

Art. 66. *Conservación del vestuario.*—1. Si se observara en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior al normal, de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición establecida.

2. El deterioro prematuro del uniforme, del que pueda considerarse culpable al trabajador, será calificado como falta leve, sin perjuicio de que, en caso de reiteración o reincidencia, la falta pueda ser considerada como grave.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Los derechos reconocidos en el presente convenio a los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia debidamente acreditadas.

Segunda.—Con carácter excepcional y por una sola vez se reclasifican el portero mayor en el grupo 4.1, el portero adjunto en el grupo 5.1 y el subalterno que viene realizando las tareas propias de tal categoría en el Servicio de Reprografía en el grupo 5.1 (oficial de reprografía) y los subalternos notificadores en el grupo 5.2 (notificadores).

Tercera.—En el supuesto de que el órgano competente para ello acordara la constitución de un Servicio de Reprografía en la sede de la calle Padre Damián, se adoptarán las medidas conducentes para la provisión del citado servicio.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.—Derecho supletorio:

Para todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el título VI de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, Acuerdos del Pleno y de la Comisión de Gobierno del Tribunal, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Único para el Personal de la Administración General del Estado y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE TAREAS

Adscripción y dependencia

Los puestos de trabajo de las diferentes categorías profesionales que se relacionan a continuación están orgánicamente adscritos

a la unidad a la que corresponden las tareas que se definen para cada uno de ellos. Los titulares de dichos puestos dependen del responsable de la respectiva unidad de adscripción, bien directamente o a través de la persona que éste designe.

Grupo 1

Jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral.
 Jefe del Servicio de Biblioteca y Documentación.
 Jefe del Servicio de Relaciones Informativas.
 Traductor.
 Bibliotecario-documentalista.
 Analista.

- Jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral. Es el licenciado en Medicina, con titulación de especialista en Medicina del Trabajo y con titulación o capacitación para desarrollar las funciones de grupo superior en materia de prevención de riesgos laborales correspondientes a las especialidades de medicina del trabajo y ergonomía y psicología aplicada, y de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, que realiza las tareas de dirección del Servicio de Prevención y Salud Laboral, coordinando, impulsando y dando instrucciones a todo el personal, funcionario y laboral, que trabaja en dicho servicio. En particular, con la colaboración del personal sanitario o no del citado servicio, desempeñará las funciones de grupo superior correspondientes a las referidas especialidades.
- Jefe del Servicio de Biblioteca y Documentación. Es el titulado superior que organiza y desarrolla las tareas de dirección del Servicio de Biblioteca y Documentación del Tribunal de Cuentas, coordinando, impulsando y dirigiendo a todo el personal funcionario y laboral que trabaje en dicho servicio. En particular, es responsable de la selección de fondos bibliográficos y documentales para su adquisición, de la coordinación, registro, clasificación, catalogación y ordenación del fondo bibliográfico; de la elaboración y actualización del fondo documental, bibliográfico o no; de la preparación, estudio y elaboración de datos bibliográficos y documentales que le sean solicitados, y de las relaciones con las bibliotecas y Servicios de Documentación de otras entidades públicas o privadas.
 Es, asimismo, responsable del control y conservación de los fondos bibliográficos y documentales del Tribunal de Cuentas.
- Jefe del Servicio de Relaciones Informativas. Es el titulado superior que desarrolla las tareas inherentes a la dirección de dicho servicio, coordinando y dirigiendo a todo el personal funcionario y laboral que trabaje en el mismo. En particular, es responsable de las relaciones del Tribunal y de sus órganos colegiados con los medios de comunicación social, siguiendo las directrices que le sean marcadas del seguimiento de los contenidos informativos de los distintos medios relacionados con el Tribunal de Cuentas y de la confección de boletines informativos de prensa diaria y semanal, nacional y extranjera.
- Traductor. Es el titulado superior que realiza traducciones directas e inversas entre las lenguas francesa, inglesa y/o alemana y la lengua española y desarrolla las demás tareas conexas que se le encomienden.
- Bibliotecario-documentalista. Es el titulado superior que desarrolla con carácter general las funciones de organización y gestión de los fondos bibliográficos y documentales del Tribunal de Cuentas. Con carácter especial desarrolla las siguientes funciones: Catalogación y clasificación de las publicaciones, evacuación de consultas, control de préstamos, propuestas de adquisiciones, elaboración de inventarios y ficheros, custodia de los fondos, servicio de intercambio interbibliotecario, elaboración de boletines de nuevas adquisiciones, vaciado de revistas, elaboración de boletines de resúmenes de sumarios de revistas especializadas, formación y actualización de la base documental necesaria para el apoyo a las distintas unidades del Tribunal de Cuentas, preparando,

estudiando y elaborando los datos bibliográficos necesarios para la emisión de informes y elaboración de estudios sobre materias que al Servicio de Biblioteca y Documentación le hayan sido solicitados por las distintas unidades, así como vaciado de publicaciones oficiales, colecciones legislativas, jurisprudencia e información parlamentaria.

- Analista. Es el titulado superior que realiza las funciones de estudio de las nuevas aplicaciones y desarrollos, de las modificaciones y mejora de los sistemas existentes, del software externo de posible aplicación a los proyectos que se le encomienden, de la elaboración del análisis de las aplicaciones y de la documentación necesaria para la programación, del control y seguimiento de la programación de las aplicaciones a su cargo, del control de calidad de la programación, desempeñando las funciones propias de responsable de un proyecto cuando así se le encomiende.
 También debe colaborar en el diseño de las bases de datos, en la elaboración de los manuales de usuarios y en la formación de éstos, debiendo relacionarse con los usuarios durante la fase de diseño, desarrollo, implantación y mantenimiento de los sistemas.
 Por último, realiza cualquier otra función análoga que el jefe de la unidad le asigne.

Grupo 2

ATS o diplomado en enfermería.
 ATS/DUE de prevención y salud laboral.
 Asistente social/diplomado en trabajo social.
 Programador.
 Archivero.

- ATS o diplomado en enfermería. Es el ATS/diplomado que, siguiendo las directrices técnicas y organizativas prescritas por el jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral, desarrolla en el marco legal de las competencias de los diplomados en enfermería las tareas de carácter preventivo, asistencial y de atención individualizada que le sean encomendadas respecto del personal funcionario o laboral que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo del Tribunal de Cuentas.
- ATS/DUE de prevención y salud laboral. Con la titulación de ATS/DUE de empresa y con titulación o capacitación para desempeñar tareas de grupo intermedio en materia de prevención de riesgos laborales, y siguiendo las directrices técnicas y organizativas prescritas por el jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral, realiza las funciones que se le encomienden relacionadas con la prevención, vigilancia y salud de todo el personal al servicio del Tribunal.
- Asistente social. Es el titulado de grado medio que, en el marco de las directrices técnicas y organizativas establecidas por los órganos competentes del Tribunal de Cuentas, desarrolla tareas de atención social colectiva al personal, funcionario y laboral, del Tribunal de Cuentas y de atención individualizada a éstos y a sus familiares, en relación con los recursos sociales existentes, sean éstos externos al Tribunal de Cuentas o específicos de éste.
- Programador. Es el titulado de grado medio que elabora los programas encomendados, según las especificaciones contenidas en el análisis (plan de estructura y detalle del programa, codificación, puesta a punto, incluyendo los test de prueba; documentación del programa, etcétera), colabora con el analista en la documentación de la aplicación, se ocupa del mantenimiento y organización del archivo de programas siguiendo las normas establecidas y realiza cualquier otra función análoga que le sea asignada por sus superiores.
- Archivero. Es el diplomado universitario responsable de la coordinación y ejecución de las actividades y tareas inherentes a la organización del archivo, al tratamiento y descripción de sus fondos documentales y a los servicios de tipo interno y externo que desarrolla. Asimismo, se encarga de la de coordinación y supervisión del personal que se le asigne para la realización de dichas tareas.

Grupo 3

Auxiliar de biblioteca.
 Jefe de equipo.
 Jefe de mantenimiento.
 Operador informático.

- Auxiliar de biblioteca. Realiza tareas de atención directa a los usuarios de la biblioteca, controla los préstamos, las publicaciones periódicas, las obras de continuidad y publicaciones y gestiona las bases de datos de legislación y de jurisprudencia.
- Jefe de equipo. Es el trabajador responsable de la supervisión y ejecución de las tareas correspondientes a los ingresos y salidas de fondos documentales, a la realización de los instrumentos descriptivos necesarios para facilitar su localización con objeto de atender eficazmente las demandas que sobre los mismos le sean requeridas. Asimismo, se encarga de la coordinación y supervisión del personal que se le asigne para la realización de dichas tareas.
- Jefe de mantenimiento. Es el profesional con mando directo sobre varios trabajadores, oficiales de oficios diversos, que realiza las funciones de dirección, organización y coordinación de las actividades relativas al mantenimiento de las dependencias del Tribunal, velando por la buena marcha de los trabajos.
- Operador informático. Realiza las tareas de asistencia directa al usuario de los programas utilizados en el Tribunal, instalación de los programas de software y de los equipos informáticos, ocupándose, además, del mantenimiento a nivel de software de los sistemas informáticos y de las utilidades.

Grupo 4

Portero mayor.
 Jefe de equipo B.
 Oficial de primera de archivo.
 Oficial de primera de oficios diversos.
 Auxiliar telefonista.
 Auxiliar de grabación.
 Auxiliar de intervención.

- Portero mayor. Es el subalterno con la responsabilidad directa sobre el personal subalterno que realiza el control de las funciones de apertura y cierre de los edificios, además de la dirección, organización y coordinación de todas las actividades relacionadas con el buen funcionamiento del servicio.
 El cumplimiento de su jornada laboral se adecuará a las eventuales necesidades del servicio, pudiendo ser realizada en diferente horario al del resto del personal.
- Jefe de equipo B. Se ocupa de la coordinación de todas las actividades tendientes a la ordenación material del archivo o a las de mantenimiento, en su caso.
- Oficial de primera de archivo. Es el que ejecuta y desarrolla las funciones propias de los oficiales de archivo que supongan mayor responsabilidad y dificultad, no sólo con rendimientos concretos, sino con la máxima economía, teniendo capacidad para dirigir personalmente los equipos de trabajo que bajo su mando se constituyan.
- Oficial de primera de oficios diversos. Le corresponde la ejecución de las tareas propias de oficios como carpintería, barnizado, pintura, electricidad, albañilería y fontanería.
- Auxiliar telefonista. Le corresponde la recepción de llamadas de centralita, tanto interiores como exteriores, con conocimientos elementales de idiomas; la realización de operaciones de conexión a la red exterior, y la anotación de llamadas. Cuando observe, detecte o perciba una avería, anomalía o daño en el funcionamiento de la central telefónica o de las instalaciones o equipos a ella anejos, formulará el aviso correspondiente a la empresa o técnicos de mantenimiento o al operador de telefonía, según los casos, con la mayor brevedad posible, dando cuenta inmediata de todo ello al jefe de mantenimiento y, en su caso, al subdirector jefe de los Servicios Administrativos de la Secretaría General. También podrá realizar otros trabajos relacionados con su condición de auxiliar.

- Auxiliar de grabación. Se ocupa de la grabación y validación de los datos, del manejo de tratamientos de textos y de cuantas tareas auxiliares informáticas se le encomienden.
- Auxiliar de intervención. Se ocupa de la grabación y validación de los datos, del manejo de tratamiento de textos y de cuantas tareas de carácter auxiliar se le encomienden.

Grupo 5

Oficial de segunda de archivo.
 Oficial de segunda de registro.
 Oficial de segunda de biblioteca.
 Oficial de segunda de oficios diversos.
 Oficial de segunda de reprografía.
 Portero adjunto.
 Notificador.

- Oficial de segunda de archivo. Es el que custodia, ordena y busca la documentación del archivo, realizando cuantas tareas se le encomienden relacionadas con los archivos y documentación del organismo.
- Oficial de segunda de registro. Se encarga de la recogida, custodia, clasificación, ordenación y reparto de la documentación de entrada y salida del registro, así como la preparación (con ensobrado, franqueo y elaboración de los impresos-factura de entrega) de la misma. Le corresponde, además, el manejo de máquinas de franqueo, de fax y fotocopiadoras, así como la ejecución de aquellas otras tareas que correspondiendo a su categoría le encomienden el jefe del registro general y el personal administrativo adscrito a dicho servicio.
- Oficial de segunda de biblioteca. Le corresponde la custodia, clasificación y búsqueda de las publicaciones que se reciben en el Servicio de Biblioteca y Documentación; actualiza y conserva las obras de continuidad y de hojas intercambiables, reproduce los fondos documentales y realiza, además, aquellas tareas que dentro de su categoría le encomienden.
- Oficial de segunda de oficios diversos. Le corresponde la ejecución de las tareas propias de oficios como carpintería, barnizado, pintura, electricidad, albañilería y fontanería, realizando aquellas tareas que dentro de su categoría laboral se le encomienden.
- Oficial de segunda de reprografía. Se encarga de fotocopiar los documentos e informes relacionados con el servicio que le encomienden, encuadernar con los distintos sistemas que posee el Servicio de Reprografía los informes o fotocopias, así como cualquier otra relacionada con el citado servicio.
- Portero adjunto. Es el subalterno que, a las órdenes directas del portero mayor, realiza cuantas funciones éste le encomiende para la dirección, organización y coordinación de las actividades relacionadas con el buen funcionamiento del servicio.
- Notificador. Le corresponde recoger, clasificar y notificar las comunicaciones y demás documentos oficiales emitidos por el Tribunal de Cuentas.

Grupo 6

Subalterno.
 Oficial de tercera de archivo.

- Subalterno. Le corresponde el control de la entrada de las personas ajenas al servicio, recibir sus peticiones relacionadas con el mismo e indicarles la unidad u oficina a que deben dirigirse, custodiar las llaves de los despachos y oficinas, recibir, conservar y distribuir los documentos, objetos y correspondencia que a tales efectos le sean encomendados; realizar los traslados de material que fuesen necesarios; efectuar los encargos relacionados con el servicio que se les encomienden, dentro o excepcionalmente fuera del edificio; manejar máquinas fotocopiadoras, encuadernadoras y otras análogas cuando sean autorizados para ello por el portero mayor, oficina o dependencia; la vigilancia, el control y la ordenación del uso de las zonas interiores, y excepcionalmente, si procede, las exteriores de aparcamiento de vehículos de las sedes del Tribunal.
- Oficial de tercera de archivo. Se ocupa del etiquetado, sellado, ordenación y porteo de documentación y, en general, de cuantas labores similares se le encomienden.

Grupo 7

Mozo.

Personal de limpieza.

- Mozo. Es el trabajador encargado de realizar faenas para cuya ejecución se requiere fundamentalmente la aportación del esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento, distribución e instalación básica de material mobiliario y enseres utilizados en el Tribunal.
- Personal de limpieza. Realiza las funciones propias de su oficio.

ANEXO II
TABLA SALARIAL AÑO 2002

Grupos	Categorías profesionales	CIFRAS ANUALES EN EUROS	
		Salario base	Plus convenio
1.1a	Jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral	14.110,46	45.432,10
1.1b	Jefe del Servicio de Biblioteca y Documentación ...	14.110,46	39.287,08
1.1b	Jefe del Servicio de Relaciones Informativas	14.110,46	39.287,08
1.2	Traductor	14.110,46	35.726,46
1.3	Bibliotecario-documentalista.	14.110,46	28.977,90
1.3	Analista	14.110,46	28.977,90
2.1	ATS o diplomado en enfermería	11.976,02	23.947,98
2.1	ATS/DUE de prevención y salud laboral	11.976,02	23.947,98
2.1	Asistente social/diplomado en trabajo social	11.976,02	23.947,98
2.1	Programador	11.976,02	23.947,98
2.2	Archivero	11.976,02	21.046,62
3.1	Auxiliar de biblioteca	8.927,24	16.803,08
3.2	Jefe de equipo	8.927,24	16.595,32
3.3	Jefe de mantenimiento	8.927,24	15.874,74
3.3	Operador informático	8.927,24	15.874,74

Grupos	Categorías profesionales	CIFRAS ANUALES EN EUROS	
		Salario base	Plus convenio
4.1	Portero mayor	7.299,60	15.407,00
4.2	Jefe de equipo B	7.299,60	14.418,18
4.3	Oficial de primera de archivo.	7.299,60	13.356,28
4.3	Oficial de primera de oficios diversos	7.299,60	13.356,28
4.3	Auxiliar telefonista	7.299,60	13.356,28
4.3	Auxiliar de grabación	7.299,60	13.356,28
4.3	Auxiliar de intervención	7.299,60	13.356,28
5.1	Oficial de segunda de archivo.	7.299,60	12.833,24
5.1	Oficial de segunda de registro	7.299,60	12.833,24
5.1	Oficial de segunda de biblioteca	7.299,60	12.833,24
5.1	Oficial de segunda de oficios diversos	7.299,60	12.833,24
5.1	Oficial de segunda de reprografía	7.299,60	12.833,24
5.1	Portero adjunto	7.299,60	12.833,24
5.2	Notificador	7.299,60	11.273,36
6	Subalterno	6.664,00	11.236,12
6	Oficial de tercera de archivo	6.664,00	11.236,12
7.1	Mozo	6.664,00	11.031,58
7.2	Personal de limpieza	6.219,78	10.296,16

Trienios.—Único: 329,14 euros.

OTROS PLUSES AÑO 2002

Denominación de los pluses	Cifras anuales en euros
A) Personal subalterno y otro:	
Puertas de calle	1.227,10
Penosidad, peligrosidad y toxicidad	1.227,10
Asistencia a reuniones	695,94
	(03/29.834/02)