

l) Falsificar datos en los partes o informes que tiene que dar a la Dirección de su empresa o al cliente.

m) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su finca, firma o tarjeta identificativa.

n) Llevarse los registros, llaves o cualquier tipo de documentación oficial de la empresa o de los clientes de la empresa.

ñ) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de su puesto de trabajo afectando a la actividad normal de la empresa.

o) La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o sigilo en los asuntos o servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

p) La participación, directa o indirecta, en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes.

q) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

r) La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

s) Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

t) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

u) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

v) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones y falsedades para prolongar aquella situación.

**ARTICULO 45º.-** Las sanciones que procedan imponer serán las siguientes:

1. - Por faltas leves: Amonestación Verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a seis días.

2. - Por faltas graves: Suspensión de siete días a quince días de empleo y sueldo.

3. - Por faltas muy graves: Suspensión de quince días a dos meses de empleo y sueldo y despido.

Para proceder a la imposición de las mencionadas sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La imposición de estas sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, indicando el tipo de falta, la fecha y los hechos que la motivan.

**ARTICULO 46º.-** Contra las sanciones leves, graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, tiene el derecho de recurrirlas conforme disponen las leyes vigentes.

**ARTICULO 47º.-** La Empresa anotará en el expediente personal de sus trabajadores las sanciones que les hayan sido impuestas.

**ARTICULO 48º.-** La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones de resarcimiento pertinentes por quien resulte perjudicado.

**ARTICULO 48º.-** Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, la empresa deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

#### **CAPITULO DECIMO.-**

##### **OBLIGACIÓN DE NO CONCURRENCIA Y PERMANENCIA**

**ARTICULO 49º.-** El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de la empresa, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Se pacta un período mínimo de no concurrencia de veinticuatro meses para el personal directivo y de ventas, dieciocho meses para el personal titulado, administrativo y mandos intermedios, doce meses para el personal operativo y de oficios varios.

En caso de incumplimiento de esta obligación de no concurrencia antes de los plazos reseñados para cada grupo de trabajadores, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios con la cantidad de 12.000.- Euros para el personal directivo y de ventas, 6.000.- Euros para el personal titulado, administrativo y mandos intermedios, 3.000.- Euros para el personal operativo y de oficios varios.

#### **CAPITULO DECIMO PRIMERO.-**

##### **PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTICULO 50º.-** La empresa asumirá la asistencia legal de aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa. Siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

#### **CAPITULO DECIMO SEGUNDO.-**

##### **COMISION PARITARIA**

**ARTICULO 51º.-** Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales de la empresa. Dicha constitución se realizará formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del presente convenio.

**ARTICULO 52º.-** La Comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las partes de este Convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en lo referente a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas materias que de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y el coste de los mismos será sufragado a partes iguales, pudiendo ser repercutidos a su vez entre los afectados en las cuestiones o asuntos planteados.

El presidente tendrá carácter moderador y será elegido de común acuerdo por los representantes de los trabajadores y de la empresa. Su elección será comunicada a la autoridad laboral

competente. A él corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El secretario será designado por los reunidos por cada sesión.

**ARTICULO 53º.-** Son funciones de la comisión las siguientes:

1. - Interpretación del Convenio.
2. - Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. - Informe con carácter obligado y previo en todas las materias de conflicto colectivo.
5. - Regulación y adecuación de un nuevo sistema de servicios extraordinarios.
6. - Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la comisión paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde la fecha en la recepción del documento.

**ARTICULO 54º.-** Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

**ARTICULO 55º.-** En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto sobre la materia.

**ARTICULO 56º.-** En lo no regulado expresamente en el presente Convenio colectivo será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que resulten de aplicación en cada caso.

(03/21.080/09)

## **Consejería de Empleo y Mujer**

Resolución de 17 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados y del acta de la comisión paritaria de 27 de mayo de 2009 (código número 2806512).

Examinado el texto del convenio colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de enero de 2009, así como el acta de la comisión paritaria de 27 de mayo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

### **RESUELVE**

1.º Inscribir dicho convenio del personal laboral del Congreso de los Diputados y el acta de la comisión paritaria de 27 de mayo de 2009, 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 17 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

### **CAPITULO I: NORMAS GENERALES**

#### **Artículo 1.-** Ambito del Convenio

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral en cualquiera de sus modalidades, presta servicios al Congreso de los Diputados.

2. Este Convenio entrará en vigor el día 15 de febrero de 2009, estableciéndose su vigencia hasta el 15 de febrero de 2011.

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación como mínimo de un mes a la fecha en que finalice la vigencia del mismo. La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse y reunirse en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la denuncia.

4. A partir de 15 de febrero de 2011 se considerará prorrogado temporalmente hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

#### Artículo 2.- Condiciones más beneficiosas y aplicación favorable

1. Las disposiciones laborales de carácter general, cualquiera que sea su rango, que establezcan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resulten superiores a aquéllas.

2. Las condiciones establecidas en el presente Convenio que sean ambiguas u oscuras o susciten dudas en cuanto a su sentido y alcance deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para los trabajadores.

#### Artículo 3.- Irrenunciabilidad

Será nula y se reputará no efectuada la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente Convenio.

### CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 4.- Organización del trabajo

1. Conforme a la legislación vigente, y, en particular, a las normas elaboradas por las Mesas de ambas Cámaras reunidas en sesión conjunta, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Congreso de los Diputados y su aplicación práctica corresponde a los órganos competentes de la Cámara, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La relación de puestos de trabajo del personal laboral, así como las funciones correspondientes a cada puesto son las establecidas por la Plantilla Orgánica del Congreso de los Diputados aprobada por la Mesa de la Cámara.

3. La Comisión Paritaria será informada previamente a la modificación de la Plantilla Orgánica del Congreso de los Diputados cuando afecte a los puestos de trabajo y funciones asignados al personal laboral.

### CAPITULO III: CLASIFICACION DEL PERSONAL

#### Artículo 5.- Grupos profesionales

1. Los grupos profesionales a que se refiere el presente Convenio son los siguientes:

- Médicos.
- Analistas.
- Traductores-intérpretes.
- Programadores.
- ATS.
- Técnicos Prevención Riesgos Laborales.
- Auxiliares de Informática.
- Guías.
- Brigada de mantenimiento.

2. La clasificación del personal que se establece es meramente enunciativa. El Congreso de los Diputados no está obligado a tener cubiertos todos los grupos que se enumeran, si las necesidades no lo requieren.

3. En los tres primeros meses de cada año, se hará pública la relación nominal del personal laboral, con indicación de grupo, antigüedad, destino y jornada.

### CAPITULO IV: PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION, PROVISIÓN Y CESE EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 6.- Provisión de vacantes

La provisión de vacantes del personal laboral del Congreso de los Diputados se producirá por el siguiente orden:

1º. Con carácter previo se convocará la plaza vacante, en concurso de traslados, entre el personal laboral afectado por el presente Convenio que pertenezca al mismo grupo y categoría profesional correspondientes al puesto vacante y esté en posesión de la titulación exigida para el mismo.

En la correspondiente convocatoria se especificarán los requisitos exigidos, de conformidad con lo dispuesto en la Plantilla Orgánica, así como los méritos a valorar en el supuesto de que sean varios los aspirantes a cubrir una misma plaza.

2º. Por reingreso de excedentes voluntarios.

3º. Sin perjuicio de lo que disponga la Plantilla Orgánica para los funcionarios, por el personal laboral afectado por el presente Convenio que esté en posesión de la titulación exigida para el puesto y supere las pruebas correspondientes, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca.

4º. Por el personal laboral de nuevo ingreso.

Artículo 7.- Selección de personal de nuevo ingreso, cupo de reserva para discapacitados, contratación y período de prueba

1. La selección y contratación del personal laboral de nuevo ingreso será autorizada por la Mesa del Congreso de los Diputados y se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Los delegados del personal laboral o los miembros del Comité de Empresa, en su caso, participarán como observadores en el proceso de selección para la provisión de vacantes de personal laboral de nuevo ingreso.

2. En cada convocatoria se reservará un cupo de un 10 por ciento de las plazas convocadas para su provisión entre personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria, superen las pruebas selectivas y, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Si al aplicar dicho porcentaje el número resultante no fuese entero y la fracción fuese igual o superior a 0'5 se aumentará en una las reservadas a dicho cupo. En todo caso, se reservará una plaza cuando la aplicación de dicho porcentaje sea inferior a la unidad, siempre que el número de plazas convocadas sea igual o superior a tres. Las plazas correspondientes a dicho cupo que no se cubran incrementarán el turno libre.

3. El personal laboral de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. No se computará a estos efectos el tiempo de incapacidad temporal que afecte al trabajador.

#### Artículo 8.- Acceso a Puestos de Promoción

1. La provisión de los puestos de trabajo entre el personal laboral se efectuará, según lo dispuesto en la Plantilla Orgánica, por libre designación o concurso, que se regirá por los principios de mérito, capacidad y antigüedad.

2. En la correspondiente convocatoria se especificarán los requisitos exigidos para el acceso a la plaza y el baremo a aplicar en el caso de concurso.

#### Artículo 8.bis. - Cese en los puestos de trabajo

1. El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser cesado con carácter discrecional por decisión del órgano competente para su nombramiento.

2. El cese de los titulares de los puestos ganados por concurso se producirá por decisión motivada del órgano competente para su nombramiento.

Salvo causas excepcionales, el cese no podrá producirse antes de que se cumplan los tres primeros años de ejercicio del puesto. En todo caso, requerirá una evaluación detallada del trabajo desempeñado por el contratado laboral por parte de sus superiores jerárquicos, audiencia del afectado e informe previo del Comité de Empresa.

3. El personal laboral que cese en un puesto de trabajo sin obtener otro por concurso o libre designación, quedará a disposición del Secretario General del Congreso de los Diputados que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría profesional.

### CAPITULO V: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

#### Artículo 9.- Trabajos de superior e inferior categoría

1. La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. El desempeño de un puesto de categoría superior no podrá exceder de 6 meses, requerirá la titulación adecuada y el mero desempeño no consolidará el salario ni el puesto superior.

3. El desempeño de puesto de categoría inferior no podrá durar más de treinta días cada año, y se ajustará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO VI: JORNADA LABORAL Y HORARIO

#### Artículo 10.- Jornada laboral

1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales. No obstante, se establece una jornada de cuarenta horas semanales para los trabajadores que perciban complementos de mayor responsabilidad que lleven aparejada una disponibilidad horaria.

2. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y dedicado a él.

3. Se aplicarán las reducciones de jornada correspondientes a las situaciones de guarda legal previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos que en el mismo se establecen.

Además, quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de entre 8 y 12 años, también podrán solicitar una reducción de su jornada laboral de entre un tercio y un quinto, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

4. El personal laboral a quien falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, o que habiendo cumplido los 55 años de edad reúna treinta años de servicios efectivos al Congreso de los Diputados o en cualquier otro Ente público, podrá solicitar una reducción de entre un tercio y un quinto de la jornada laboral. También podrá solicitar esta reducción de jornada, de manera temporal, el trabajador que lo precise por razón de enfermedad. El Secretario General decidirá sobre la solicitud atendiendo a las necesidades del servicio.

5. La reducción de jornada prevista en los apartados anteriores conllevará la disminución proporcional del salario y no será compatible con el desempeño de un puesto de promoción que lleve aparejada dedicación especial. No obstante, esta disminución podrá modularse o no aplicarse en los supuestos de reducción de jornada por enfermedad, cuando el Secretario General aprecie razones justificadas para ello.

#### Artículo 11. - Horario

1. El horario de trabajo será el establecido por el Congreso de los Diputados con carácter general, con las limitaciones que establezcan las disposiciones legales.

2. El Congreso de los Diputados podrá establecer horarios especiales, incluidos horarios nocturnos y de días festivos, en función de la naturaleza del trabajo, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, oída la Comisión Paritaria.

#### Artículo 12.- Horas extraordinarias

1. El Congreso de los Diputados reducirá al mínimo imprescindible la existencia de horas extraordinarias. El máximo de horas extraordinarias no podrá exceder de los límites establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de treinta y siete horas y media en cómputo semanal, como regla general, o de las cuarenta para los trabajadores que ocupen puestos que entrañen disponibilidad horaria.

3. Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso y se computarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria, cuando hayan sido trabajadas en días laborables, y por 2,25 en días festivos o en horario nocturno. A estos efectos, será horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. Cuando la compensación por tiempo de descanso no resulte posible o las necesidades del servicio lo hagan aconsejable, el Secretario General procederá a su compensación mediante gratificación económica.

4. La compensación de las horas extraordinarias se efectuará por semestres naturales y no se dilatará más allá del primer mes del semestre siguiente, salvo acuerdo de las partes.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará diariamente, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a los representantes del personal laboral.

6. No se permitirá la realización de horas extraordinarias en períodos nocturnos o festivos, salvo en los casos de personal que realice su jornada en tales períodos o en supuestos y actividades debidamente justificados y expresamente autorizados por la Secretaría General del Congreso de los Diputados.

#### Artículo 13.- Calendario laboral

1. El calendario laboral será el que se fije cada año, con carácter general, en el Congreso de los Diputados.

2. Los representantes del personal laboral participarán, con los representantes de los funcionarios, en la negociación del calendario laboral y sus modificaciones.

### CAPITULO VII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 14.- Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración o 22 días hábiles, en los términos previstos en el calendario laboral, siendo el período normal de vacaciones el establecido en el mismo.

Asimismo, se tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional a los correspondientes al cómputo anual hasta el 31 de diciembre. En el supuesto de que se produjera la extinción del contrato con anterioridad a la fecha indicada, en la liquidación que se practique se deducirá la parte proporcional que proceda.

3. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas podrá fraccionarse en los términos que determine el calendario laboral, quedando, no obstante, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio.

4. Cuando un trabajador deje de prestar servicios antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que le correspondieran. Salvo en este caso, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de salarios equivalentes.

#### Artículo 15.- Licencias

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses en el plazo de dos años.

2. Los trabajadores ligados por un contrato de duración determinada y con al menos un año de servicios efectivamente prestados, podrán solicitar asimismo licencias no retribuidas con una duración máxima de un mes en las mismas condiciones establecidas para el personal fijo, si bien dichas licencias no se podrán disfrutar dentro del último mes de vigencia del contrato.

#### Artículo 16.- Permisos retribuidos

Independientemente del período de servicios efectivos, el personal laboral tendrá derecho, con justificación adecuada, a permisos con plenitud de derechos económicos, cómputo de antigüedad y reserva del puesto de trabajo por el tiempo y motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a contar desde el nacimiento, el acogimiento o la adopción.

c) Cuatro días hábiles en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Por razones justificadas, hasta diez días hábiles sin perjuicio de las necesidades del servicio. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de veinte días cada año. En todo caso, se entenderán incluidos en este concepto los permisos por traslado del domicilio habitual, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por concurrencia a exámenes en Centros oficiales o reconocidos el día de su celebración.

e) Por el tiempo que dure la campaña electoral, los trabajadores que participen como candidatos en éstas.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Con la misma finalidad, este derecho podrá ser ejercido por el trabajador, siempre que se demuestre que no es ejercido por la madre al mismo tiempo. Este permiso podrá sustituirse a voluntad del contratado laboral por cuatro semanas, que se disfrutarán a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

### CAPITULO VIII: ESTUDIOS ACADEMICOS Y DE FORMACION PROFESIONAL

#### Artículo 17.- Estudios académicos y de formación profesional

1. En los términos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación profesional tendrán, en su caso, preferencia para elegir turno de trabajo.

3. Siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, se adaptará, en lo posible, la jornada de trabajo para facilitar la asistencia a los cursos correspondientes.

4. El Congreso de los Diputados organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, y podrá organizar cursos de reconversión profesional, que aseguren la estabilidad del trabajador en su empleo. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

### CAPITULO IX: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 18.- Suspensión

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral del Congreso de los Diputados tendrá derecho, en los términos señalados en el mismo, a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

#### Artículo 19.- Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad, y su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo

trabajador si han transcurrido como mínimo cuatro años desde el final de la última excedencia. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio.

2. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Congreso de los Diputados, en tanto subsista la situación que dio lugar a la excedencia. El trabajador podrá, no obstante, solicitar el reingreso antes de cumplirse el año de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, siempre que exista vacante y lo permitan las necesidades del servicio.

3. Se aplicarán las causas de excedencia para el cuidado de hijos, y de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos que en el mismo se establecen. El trabajador podrá pedir el reingreso, por motivos justificados, antes de terminar el período de excedencia solicitado.

4. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio, los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de antigüedad, y, en su caso, de promoción, salvo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de excedencia recogidos en el apartado 3 de este artículo.

5. La solicitud deberá cursarse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado deberá emitirse en el plazo de 15 días, y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

#### Artículo 20.- Excedencia forzosa

Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público o cuando sean elegidos para una función sindical de ámbito provincial o superior, siempre que uno u otra imposibiliten la asistencia al trabajo.

#### Artículo 21.- Reingreso

1. El reingreso tras excedencia voluntaria deberá ser solicitado por escrito al menos 15 días antes de la fecha de terminación de la misma.

2. En los supuestos de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

3. En caso de reincorporación, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existieran esas vacantes y la hubiera en categoría inferior dentro de su clase profesional, podrá optar a ella o esperar que se produzca vacante en su categoría. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta manteniendo la opción a ocupar la que se produzca en su categoría.

#### Artículo 22.- Jubilación

A salvo lo que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en el ámbito laboral, el personal laboral se jubilará obligatoriamente al cumplir los 65 años de edad, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En este caso la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

### CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 23.- Potestad sancionatoria

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Secretaría General del Congreso de los Diputados como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 24.- Faltas

1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

2. Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con los compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 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.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los parlamentarios, superiores, compañeros o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Congreso de los Diputados.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas y no hayan prescrito.

n) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa constitutiva de delito.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo por causa no justificada durante más de tres días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad por causa no justificada durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad. A estos efectos, las incompatibilidades del personal laboral serán las establecidas con carácter general para los funcionarios en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, siempre que por su naturaleza les sean aplicables.

g) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas y no hayan prescrito.

#### Artículo 25.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1) Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

2) Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

## 3) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- c) Despido.

## Artículo 26.- Procedimiento disciplinario

1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Su iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo a la resolución o al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Tanto el trabajador como los representantes tendrán acceso al expediente desde su inicio si aquel lo solicita.

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

## Artículo 27.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración parlamentaria tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

## Artículo 28.- Encubrimiento

Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Congreso de los Diputados y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

## Artículo 29.- Actos atentatorios de la intimidad o dignidad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Secretaría General del Congreso de los Diputados, a través del órgano directivo oportuno, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**CAPITULO XI: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

## Artículo 30.- Organización y participación en materia de seguridad e higiene

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales.

2. El Congreso de los Diputados está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en su centro de trabajo, así como a facilitar a los trabajadores la participación en estas materias, y la instrucción necesaria cuando se apliquen nuevas técnicas, o se utilicen equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, descontándose en este último caso el tiempo invertido de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en el Congreso de los Diputados partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y agentes materiales que pudieran ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política se aplicará anualmente en el centro de trabajo, y deberá contener los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de protección, prevención de mejora del medio ambiente, adaptación de locales e instalaciones, programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la Cámara dispondrá de equipos médicos y medios técnicos especializados. En caso de no disponer de ellos, se solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## Artículo 31.- Vestuario y elementos de protección

1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, incluyendo las prendas y elementos de protección adecuados en los casos de trabajos sujetos a riesgos específicos. En tales casos, el trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, el vestuario que le sea facilitado.

2. En los casos en que el trabajo desarrollado requiriese vestir uniforme, se deberá proporcionar un uniforme de invierno y otro de verano, así como las prendas específicas necesarias.

3. El vestuario que facilite el Congreso de los Diputados sólo podrá ser usado por los trabajadores durante la realización de su trabajo.

## Artículo 32.- Servicios Médicos

1. El Congreso de los Diputados, a través de sus servicios médicos, adoptará las medidas necesarias para la prevención de la salud y asistencia sanitaria de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.

2. Asimismo, se deberá facilitar al personal, antes de que se comience a desempeñar cualquier puesto, las instrucciones adecuadas para prevenir los riesgos y peligros que en el mismo puedan afectarle, y sobre la forma de prevenirlos o evitarlos.

3. El Congreso de los Diputados promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud de los trabajadores.

4. Durante el período de embarazo, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando, a juicio de los servicios médicos, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

**CAPITULO XII: DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES**

## Artículo 33.- Derechos

1. El personal laboral del Congreso de los Diputados tendrá derecho:

- a) A desempeñar su puesto de trabajo.
- b) A percibir la retribución que le corresponda.
- c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad profesional y personal, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de carácter sexual.
- d) A la promoción en el trabajo en los términos del presente Convenio.

2. El personal laboral podrá afiliarse libremente a cualquier sindicato, partido o asociación legalmente constituido.

3. En la documentación personal de los trabajadores no podrá constar ningún dato que haga referencia a dicha afiliación o a cualquier otra circunstancia relativa a la afinidad ideológica de aquéllos.

## Artículo 34.- Protección Social

1. El personal laboral del Congreso de los Diputados tendrá derecho a una adecuada protección social, en los términos que se establezcan por la Mesa de la Cámara. Las prestaciones que, en su caso, se fijen responderán a criterios comunes con las establecidas para los funcionarios de las Cortes Generales.

2. Los miembros del Comité de empresa participarán en la negociación y gestión de dichas prestaciones en los términos establecidos en el Reglamento del Fondo de Prestaciones Sociales para el personal laboral del Congreso de los Diputados.

## Artículo 35.- Anticipos salariales

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión quedará sujeta a las siguientes condiciones:

- No devengarán interés alguno.
- Su cuantía máxima será la equivalente a una mensualidad de la totalidad de las retribuciones básicas netas del trabajador peticionario, incrementada en un sexto de la paga extraordinaria correspondiente, y hasta un máximo de 1.803 euros.
- La Administración Parlamentaria agilizará al máximo y otorgará el mayor automatismo posible a su concesión.
- Su devolución se practicará mediante deducciones de las nóminas correspondientes, a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo y en el plazo de diez meses.
- En el supuesto de que el trabajador a quien se hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo como consecuencia de extinción o suspensión de la relación laboral, excepto incapacidad laboral transitoria o licencias por alumbramiento, o concesión de cualquier tipo de excedencia, el reintegro de las cantidades no devueltas se efectuará dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Artículo 36.- Cobertura por incapacidad temporal, suspensión por maternidad, paternidad y suspensión por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora

En caso de baja por incapacidad temporal, suspensión por maternidad, paternidad y suspensión por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, el Congreso de los Diputados abonará la diferencia restante hasta completar el 100% del salario del trabajador, durante el primer año.

**CAPITULO XIII: REPRESENTACION SINDICAL****Artículo 37.- Régimen general**

1. Las elecciones sindicales para representantes del personal laboral se regirán por la normativa propia en esta materia.
2. Las competencias y garantías de los delegados del personal laboral o de los miembros del Comité de empresa, en su caso, serán las que establecen el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.
3. Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria deberá ser solicitada a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Congreso de los Diputados con cuarenta y ocho horas de antelación mínima, con especificación de fecha, hora de reunión, lugar y orden del día de los asuntos a tratar y relación de las personas no pertenecientes al Congreso de los Diputados que vayan a asistir. Para las asambleas que pretendan celebrarse durante la campaña electoral, con motivo de elecciones sindicales, el plazo de preaviso será de veinticuatro horas.

**CAPITULO XIV: COMISION PARITARIA****Artículo 38.- Comisión Paritaria**

1. Dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del presente Convenio se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio, integrada por tres vocales en representación del Congreso de los Diputados y otros tres en representación de los miembros del Comité de empresa firmantes del presente Convenio.

Los representantes del Congreso de los Diputados serán designados por la Mesa de la Cámara entre sus miembros u otras personas en quienes aquélla delegue.

2. En su primera reunión la Comisión Paritaria elegirá un presidente y un secretario entre sus miembros y establecerá sus normas de funcionamiento.
3. Los representantes de ambas partes podrán ser asistidos en las reuniones de la Comisión por asesores técnicos.
4. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento y en todo caso, cuando causas de urgencia o necesidad así lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación a la otra parte.
5. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio.
6. De los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantará acta. Serán vinculantes para ambas partes, sin perjuicio del derecho de las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Los acuerdos serán hechos públicos y, en su caso, notificados al interesado en el plazo de diez días a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta.
7. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión.
8. Serán funciones de la Comisión Paritaria:
  - a) Participar en la interpretación del Convenio.
  - b) Estudiar los problemas o cuestiones que presenten las partes con relación al Convenio.
  - c) Consulta de las condiciones establecidas en el Convenio en caso de duda, para su aplicación más beneficiosa.
  - d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - e) Negociar la preparación de los planes de la oferta de empleo público para el personal laboral.
  - f) Estudiar y proponer medios para facilitar el acceso a la condición de funcionario.
  - g) Negociar la modificación, en su caso, de las relaciones de puestos de trabajo.
  - h) Negociar los baremos de los concursos de promoción interna en los que se establecerán los méritos que han de tenerse en cuenta y la valoración de los mismos.
  - i) Negociar el incremento salarial correspondiente a cada año.
  - j) Informar las bases de las convocatorias para la provisión de vacantes entre personal laboral de nuevo ingreso.
  - k) Las demás que se establezcan en el presente Convenio.

**CAPITULO XV: RETRIBUCIONES****Artículo 39.- Retribuciones básicas**

1. Las retribuciones básicas del personal laboral en el período de vigencia del presente Convenio serán las siguientes:
  - a) Salario base, que se ajustará a los niveles salariales especificados en el anexo de retribuciones.
  - b) El complemento de antigüedad, que retribuirá al personal fijo de plantilla con una cantidad fija por anualidad cumplida y otra a percibir a partir del cumplimiento de cada cinco años de servicios efectivos en cada grupo profesional, según se especifica en el anexo de retribuciones. En el supuesto de que el trabajador accediere a otros grupos profesionales, las cantidades devengadas como consecuencia del cumplimiento de cada tramo de cinco años como trabajador del Congreso de los Diputados serán las correspondientes al grupo profesional al que se pertenezca en el momento de cumplirlos. A efectos del cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado, considerándose como efectivamente trabajados todos los días y meses en que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por licencias, o en baja transitoria por accidente o enfermedad, o suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.

2. Los trabajadores percibirán asimismo las pagas extraordinarias, en número de dos al año, en cuantía de una mensualidad cada una, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. En el supuesto de que el trabajador no hubiere prestado trabajo efectivo durante la totalidad del período, el importe de la paga extraordinaria se prorrateará en la proporción correspondiente.

**Artículo 40.- Complementos salariales**

1. El personal laboral perteneciente al grupo profesional de Auxiliares de Informática tendrá derecho a la percepción de un complemento de dedicación especial cuya cuantía se determina en el anexo de retribuciones. Dicho complemento se vincula al desempeño efectivo de los servicios necesarios para garantizar la cobertura completa de las sesiones del Pleno y de las Comisiones, incluida la finalización de los trabajos del Departamento de Redacción del Diario de Sesiones. Igualmente, incluirá la disponibilidad en las situaciones extraordinarias y urgentes que puedan afectar al funcionamiento del sistema informático de la Cámara.
2. Los médicos percibirán un complemento de dedicación especial en la cuantía establecida en el anexo de retribuciones.
3. El Coordinador del Centro de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, el Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, los Jefes de Área, los Jefes de Proyectos, los Jefes de Instalaciones Informáticas y Atención a usuarios y los Supervisores percibirán un complemento de destino, en los términos fijados en el anexo de retribuciones. Este complemento implicará una mayor dedicación horaria y será incompatible con la percepción de cualquier otro complemento.

Se podrá aplicar a quienes tengan asignado el complemento de destino señalado en el párrafo anterior lo dispuesto para los funcionarios de las Cortes Generales en el artículo 31 de su Estatuto de Personal, en los mismos porcentajes allí establecidos en función del tiempo en que se ha desempeñado el puesto de trabajo, en las mismas condiciones y sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran ser necesarias como consecuencia del propio régimen del personal laboral.

4. Los integrantes de la Brigada de Mantenimiento que superen las pruebas establecidas percibirán un complemento de Oficial en los términos que se detallan en el anexo de retribuciones.

**Artículo 41.- Documentación del pago**

El Congreso de los Diputados documentará la retribución del personal laboral de forma adecuada en nóminas en las que deberán especificarse percepciones y descuentos, así como la fecha de ingreso, Número de Identificación Fiscal de la Cámara y número de Seguridad Social.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS****Disposición Adicional Primera**

La aplicación de este Convenio no podrá suponer en ningún caso menoscabo en el nivel actual de retribuciones del personal laboral que preste sus servicios en el Congreso de los Diputados a la entrada en vigor del mismo.

**Disposición Adicional Segunda**

1. Procederá el reconocimiento a los trabajadores fijos, una vez acreditado su cumplimiento, de los servicios no coincidentes prestados como funcionarios o personal contratado en la Administración civil o militar del Estado, en la Administración de Justicia, al servicio de los órganos constitucionales, en la Seguridad Social y en las Administraciones autonómica y local, así como los períodos de cumplimiento del servicio militar obligatorio, con carácter previo o posterior a su contratación por el Congreso de los Diputados. Sin perjuicio de los derechos ya reconocidos a la entrada en vigor de este Convenio, el reconocimiento se producirá, en todo caso, desde la fecha de presentación de la solicitud.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, los trabajadores fijos tendrán derecho a percibir el importe de los trienios que tuvieran reconocidos por los servicios prestados, con el valor que para los mismos fije la Ley de Presupuestos de cada año para el puesto efectivamente desempeñado.

Disposición Adicional Tercera

Para acceder a la percepción de la retribución de Guía con idiomas recogida en el Anexo de retribuciones será necesario reunir los requisitos de estar en posesión del título de Bachiller o equivalente y haber acreditado, o acreditar en el futuro, el conocimiento correcto de uno de los idiomas inglés o francés, superando las pruebas que se establezcan.

Disposición Adicional Cuarta

Las retribuciones establecidas en el Anexo de este Convenio, tienen el carácter de retribuciones brutas mensuales.

Disposición Transitoria Primera

Las tablas salariales, contenidas en el anexo a este Convenio tendrán efectos de 1 de enero de 2009.

Disposición Transitoria Segunda

A las cantidades consignadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo a este Convenio, se les aplicará, desde el 1 de enero de 2010, los incrementos anuales que, en su caso, se establezcan, con carácter general, en el ámbito de las Cortes Generales.

Disposición Transitoria Tercera

De conformidad con lo previsto en la Norma Quinta 1.c) de las comunes para la elaboración de las plantillas orgánicas de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado, aprobadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta de 23 de abril de 2007,

En tanto no se convoquen y cubran las plazas de Jefe de Área, con rango de Jefe de Departamento, previstas en la Plantilla Orgánica de la Secretaría General del Congreso de los Diputados, los actuales Jefes de Área seguirán desempeñando transitoriamente dichas Jefaturas y tendrán asignado el complemento de Jefe de Área que venían percibiendo y no el equivalente a Jefe de Departamento.

En el momento en que dichas Jefaturas de Área se cubran, mediante los correspondientes concursos, se aplicará lo previsto en las letras c) y b) de la Norma Quinta citada.

En Madrid, Palacio del Congreso de los Diputados, a 21 de enero de 2009.

EN REPRESENTACION DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS                      EN REPRESENTACION DEL PERSONAL LABORAL

-Año 2009 -

**ANEXO DE RETRIBUCIONES**

Tabla salarial del personal a que se refiere el artículo 5 del Convenio

Euros

a) Salario base:

Medicos	3.862,85
Médicos (jornada reducida)	3.571,98
Analistas	3.862,85
Traductores-Intérpretes	3.862,85
Programadores	3.159,99
A.T.S.	3.159,99
Técnicos Prevención Riesgos Laborales	3.159,99
Auxiliares de Informática	2.542,86
Guías con idiomas	2.542,86
Guías sin idiomas	2.359,18
Brigada de Mantenimiento	1.875,14

b) Complemento de antigüedad (por anualidad cumplida):

Analistas y Médicos y Traductores-Intérpretes	18,23
Programadores, A.T.S. y Técnicos Prevención Riesgos Laborales	15,22
Auxiliares de Informática	12,31
Guías con idiomas y Guías sin idiomas	12,28
Brigada de Mantenimiento	8,83

c) Complemento de antigüedad (por cada tramo de 5 años de servicios efectivos):

Analistas, Médicos, y Traductores-Intérpretes	98,38
Programadores, A.T.S. y Técnicos Prevención Riesgos Laborales	98,38
Auxiliares de Informática	76,51
Guías con idiomas y Guías sin idiomas	76,51
Brigada de Mantenimiento	57,39

d) Complemento de dedicación especial de Auxiliares de Informática 179,43

e) Complemento de dedicación especial de Médicos 897,24

f) complemento de destino:

Coordinador	1.951,79
Jefes de Área (con rango Jefe de Departamento)	1.672,98
Jefes de Área (Disposición Transitoria 3ª)	1.394,09
Jefe de Servicio Técnico Prevención Riesgos Laborales	1.394,09
Jefes de Proyectos	697,06
Jefes de Instalaciones Informáticas y de atención a usuarios	640,76
Supervisor	446,10

g) Complemento de Oficiales de la Brigada de Mantenimiento 223,06

**ACTA DE LA REUNIÓN DEL DÍA 27 DE MAYO DE 2009**

Siendo las nueve y treinta horas del día 27 de mayo de 2009, tuvo lugar la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Congreso de los Diputados en la Sala A3-P1, con la asistencia de las siguientes personas:

*En representación del Congreso de los Diputados*

Titulares:

Don Jaime Javier Barrero López.

Don Carlos Gutiérrez Vicén.

Doña Mónica Moreno Fernández-Santa Cruz.

*En representación del personal laboral*

Don José Santaella Ruiz.

Don Juan Celestino Martínez González.

Don Javier Rodríguez Martínez.

En relación con el escrito de 26 de marzo de 2009, procedente de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, referido a la presentación en el registro correspondiente del vigente convenio colectivo de 21 de enero de 2009, la Comisión Paritaria acordó lo siguiente:

Primero.—Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 de dicho convenio, que establece la aplicación de las disposiciones laborales de carácter general cuando sean favorables al trabajador, el apartado b) del artículo 16 del mismo, que recoge el permiso retribuido de dos días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, debe entenderse ampliado a cuatro días cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.—Con relación a la ausencia por lactancia, la acreditación de que este derecho no ha sido ejercido por la madre, que se exige para el disfrute de la misma por el padre, se entenderá también exigible cuando pretenda ejercerlo la madre, debiendo probar esta, igualmente, que el mismo no es ejercido por el padre.

Tercero.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho convenio, y en virtud de la aplicación de la norma más favorable, la excedencia voluntaria prevista en el artículo 19 del mismo tendrá una duración no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, conforme a lo previsto en la disposición adicional decimoprimer.a.ocho de la Ley Orgánica 3/2007, de 3 de marzo.

Cuarto.—La Comisión Paritaria se compromete a instar, en el ámbito de sus competencias, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente acta, en triplicado ejemplar, en el Palacio del Congreso de los Diputados, a 27 de mayo de 2009.—En representación del Congreso de los Diputados.—En representación del personal laboral.

(03/23.003/09)