

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO “LA PAZ”

Resolución por la que se modifica la fecha de apertura del procedimiento abierto PA 7/09, para la realización de obras de conservación y mantenimiento de infraestructuras del Hospital Universitario “La Paz”.

En relación al anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 17 de agosto de 2009, número 194.

Donde dice:

“Punto 8. Apertura de ofertas:

d) Fecha: 7 de octubre de 2009, a las nueve y treinta horas”.

Debe decir:

“d) Fecha: 21 de octubre de 2009, a las nueve y treinta horas”.

Madrid, a 5 de octubre de 2009.—El Director-Gerente, Rafael Pérez-Santamarina Feijoo.

(01/3.997/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 25 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Senado (personal laboral) (código número 2806562).

Examinado el texto del convenio colectivo del Senado (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de marzo 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 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 25 de septiembre de 2009.—El director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito 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 Senado.

2. Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de las Cortes Generales”, siempre que sea anterior a la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Su vigencia se extenderá hasta el 1 de marzo de 2012, excepto en lo relativo a las retribuciones, que se revisará anualmente.

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.

4. La comisión negociadora del siguiente convenio deberá constituirse y reunirse en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de denuncia.

5. A partir del 1 de marzo de 2012 se considerará prorrogado temporalmente hasta la entrada en vigor del próximo convenio.

Art. 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 estas.

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.

Art. 3. *Irrenunciabilidad*.—Será nula y se reputará no efectuada la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente convenio.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 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 Senado 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 de la Secretaría General del Senado aprobada por la Mesa de la Cámara.

3. La comisión paritaria será informada y deberá ser oída previamente a la aprobación de los proyectos de modificación de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado que afecten a las funciones asignadas a los diferentes puestos de trabajo del personal laboral.

Capítulo III

Clasificación del personal

Art. 5. *Grupos profesionales*.—1. Los grupos profesionales a que se refiere el presente convenio son los siguientes:

- Médicos.
- Analistas.
- Programadores.
- Enfermeros.
- Auxiliares de informática y de audiovisuales.
- Brigada de mantenimiento.
- Conductores y motoristas.

2. La clasificación del personal que se establece es meramente enunciativa. El Senado 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 y destino.

Capítulo IV

Provisión de vacantes, contratación y promoción interna

Art. 6. *Provisión de vacantes*.—La provisión de vacantes del personal laboral se producirá, sin perjuicio de lo que disponga la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado para cada uno de los puestos y para los funcionarios de las Cortes Generales, por el siguiente orden:

1. Por el personal laboral afectado por el presente convenio que se encuentre en situación de excedencia voluntaria y haya solicitado el reingreso.

2. Mediante concurso de traslados entre el personal laboral afectado por el presente convenio que pertenezca al mismo grupo profesional al que se encuentra reservado el puesto vacante, esté en posesión de la titulación exigida para el mismo y venga desempeñando funciones equivalentes.

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

3. 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.

En la convocatoria de dichas pruebas podrán establecerse los méritos a valorar, en su caso.

4. Por personal laboral de nuevo ingreso que esté en posesión de la titulación exigida para el puesto y supere las pruebas correspondientes.

Art. 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 o en régimen de suplencias será autorizada por la Mesa del Senado y se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Los representantes del personal laboral tendrán derecho, en todo caso, a ser informados y a participar como observadores en los procesos 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 100 de las plazas convocadas para su provisión entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, 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.

Art. 8. *Provisión y cese de puestos de promoción.*—1. La provisión de los puestos de trabajo entre el personal laboral se efectuará, según lo dispuesto en las plantillas orgánicas, por libre designación o por concurso, que se regirá por los principios de mérito, capacidad y antigüedad. En la correspondiente convocatoria se especificarán los requisitos exigidos para el acceso a la plaza y el baremo a aplicar en el concurso.

2. 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.

3. 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.

4. El personal laboral que cese en un puesto de trabajo sin obtener otro por concurso o libre designación, quedará a disposición del Letrado Mayor del Senado, que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría profesional.

Capítulo V

Trabajos de superior e inferior categoría

Art. 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 seis meses, requerirá la titulación adecuada y el mero desempeño no consolidará el salario ni el puesto superior.

3. El desempeño de puestos de categoría inferior no podrá durar más de treinta días cada año y estará sometido a los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI

Jornada laboral y horario

Art. 10. *Jornada laboral.*—1. La jornada laboral ordinaria 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. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de ocho años o un discapacitado que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un octavo y un medio, con una disminución proporcional de su salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de entre ocho y doce años, también podrán solicitar la reducción de la jornada de trabajo entre un quinto y un medio, con una disminución proporcional de su salario, quedando su concesión supeditada a las necesidades del servicio.

Si dos o más trabajadores generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento 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 cincuenta y cinco años de edad reúna treinta de servicios efectivos en las Cortes Generales o en cualquier otro ente público, podrá solicitar la reducción de entre un medio y un quinto de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. El Letrado Mayor decidirá sobre la solicitud atendiendo a las necesidades del servicio.

Art. 11. *Horario.*—1. El horario de trabajo será el establecido por el Senado con carácter general, con las limitaciones que establezcan las disposiciones legales.

2. El Senado podrá establecer horarios especiales cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, oída la comisión paritaria.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—1. El Senado 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 la jornada semanal correspondiente.

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 laborales, y por 2,25 en días festivos o en horario nocturno. A estos efectos, será horario nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 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 cuatrimestres naturales y no se dilatará más allá del primer mes del cuatrimestre siguiente, salvo acuerdo de las partes.

5. La realización de las 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 casos y actividades debidamente justificados y expresamente autorizados por la Secretaría General del Senado.

Art. 13. *Calendario laboral.*—1. El calendario laboral será el que se fije cada año con carácter general en el Senado.

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

Capítulo VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 14. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración o veintidós días hábiles, en los términos establecidos en el calendario laboral.

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

Art. 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.

Art. 16. *Permisos retribuidos.*—1. 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 hábiles en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 bis, relativo a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días hábiles en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un pariente hasta 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 ella.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo al inicio o al final de la jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Tal derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá sustituirse a voluntad del trabajador o trabajadora por una ampliación en cuatro semanas del permiso previsto en el apartado i) del presente artículo.
- g) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas mientras dure esta situación.
- h) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas inin-

terumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a 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 constituya 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 por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El disfrute completo del permiso con ocasión del acogimiento impedirá un nuevo permiso en el momento en el que se constituya la adopción. Si el interesado no hubiese agotado el período de descanso de dieciséis semanas en el momento del acogimiento, podrá hacer uso de lo que reste del permiso una vez constituida la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- i) En caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas de duración, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso 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 permiso. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, 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.
- j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- k) Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores.
- l) En los casos de enfermedad muy grave de un pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad que necesite cuidados especiales o deba permanecer hospitalizado, se tendrá derecho a una reducción de un tercio de la jornada de trabajo sin reducción del salario durante el tiempo que dure la hospitalización y por un plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes. La Administración Parlamentaria podrá solicitar la acreditación de dicho extremo.

2. Siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, se podrán buscar fórmulas de aplicación flexible en el disfrute de los permisos retribuidos previstos en este artículo, mediante acuerdo entre el trabajador y la Secretaría General de la Cámara.

Capítulo VIII

Estudios académicos y de formación profesional

Art. 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 Senado 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.

Capítulo IX

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 18. *Suspensión por paternidad.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral del Senado tendrá derecho, en los términos señalados en el mismo, a la suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores a elección de los interesados.

Art. 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 cuatro meses ni superior a cinco. El derecho a esta situación solo 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, aun 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 Senado, 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. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

4. 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. No obstante, en el caso de las excedencias a que se refiere el apartado anterior, se tendrá derecho a la reserva del pues-

to de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad y, en su caso, de formación y promoción.

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

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

Art. 20. *Excedencia forzosa.*—1. Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público o cuando accedan a un puesto de confianza de carácter temporal en los órganos constitucionales del Estado, el Gobierno o la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, la Administración Local y sus entidades u organismos dependientes, siempre que su desempeño resulte incompatible con la asistencia al trabajo o su prestación efectiva.

2. Asimismo, tendrán derecho a solicitar la excedencia forzosa los trabajadores que sean elegidos para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que el desempeño de dichas funciones resulte incompatible con la asistencia al trabajo o su prestación efectiva.

3. El reingreso tras excedencia forzosa deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Art. 21. *Derechos tras el reingreso.*—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 esta manteniendo la opción a ocupar la que se produzca en su categoría.

Art. 22. *Jubilación.*—1. Sin perjuicio de lo que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en el ámbito laboral, la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco 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.

2. No obstante, los trabajadores podrán solicitar la prolongación voluntaria de su permanencia en el servicio activo, mediante escrito dirigido al Letrado Mayor del Senado, hasta el momento de cumplir los setenta años de edad. A estos efectos, el trabajador afectado deberá notificar con dos meses de antelación a la fecha en que cumpla sesenta y cinco años su decisión al respecto. Se resolverá de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

En todo caso, no se podrá ocupar un puesto que tenga asignado un complemento de destino a partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad.

Una vez ejercido el derecho a la prórroga, el trabajador podrá renunciar a la misma, siempre que lo notifique con tres meses de antelación a la fecha en que desea obtener la jubilación.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Art. 23. *Potestad sancionadora.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Secretaría General del Senado como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, que estará sometida a los límites del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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:

- a) La incorrección con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) 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.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

- e) 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 Senado.
 - d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el 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 del 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, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - 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.
 - g) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 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.

Art. 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 este y siendo oídos aquellos 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 del personal laboral tendrán acceso al expediente si aquel lo solicita expresamente.

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 inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

Art. 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 este en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 28. *Encubrimiento.*—Los jefes 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 Senado y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 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 Senado, a través del órgano directivo oportuno, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Art. 30. *Organización y participación en materia de seguridad y salud laboral.*—1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales 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 en el comité de seguridad y salud del Senado.

2. El Senado está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. A estos efectos adoptará cuantas medidas sean necesarias con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la constitución de un servicio de prevención o la concertación del mismo con una entidad especializada en los términos acordados por el comité de seguridad y salud.

3. Asimismo, el Senado deberá desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

4. En el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, el Senado podrá valerse de su servicio médico y deberá contar con los medios técnicos que se consideren necesarios, acudiendo si el comité de seguridad y salud lo estima preciso, a entidades especializadas o solicitado la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 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, de forma que se garantice la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. En tales casos, el trabajador vendrá obligado a vestir durante la realización de su trabajo el vestuario y elementos que le sean facilitados.

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. El vestuario que facilite el Senado solo podrá ser usado por los trabajadores durante la realización de su trabajo.

3. 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 afectarles y sobre la forma de prevenirlos o evitarlos, garantizando que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Art. 32. *Servicio médico.*—1. El Senado, a través de su servicio médico, adoptará las medidas necesarias para la prevención de la salud y asistencia sanitaria de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, garantizando la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos previstos en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

El Senado promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud de los trabajadores. Dichos reconocimientos podrán realizarse por períodos inferiores al año para aquellos trabajadores o grupos profesionales que el servicio médico estime necesario.

2. 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 este resulte perjudicial para la madre o el feto.

Capítulo XII

Derechos y beneficios sociales

Art. 33. *Derechos.*—1. El personal laboral del Senado 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 o moral.
- 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 aquellos.

Art. 34. *Protección social.*—1. El personal laboral del Senado 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 representantes del personal laboral participarán, en su caso, en la gestión de dichas prestaciones y serán oídos previamente a la modificación de los sistemas de protección establecidos.

Art. 35. *Anticipos salariales.*—Los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión quedará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) No devengarán interés alguno.
- b) 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, hasta un máximo de 1.803 euros.
- c) La Administración Parlamentaria agilizará al máximo y otorgará el mayor automatismo posible a su concesión.
- d) 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.
- e) En el supuesto de que el trabajador a quien se hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo como consecuencia de la extinción o suspensión de la relación laboral, el reintegro de las cantidades no devueltas se efectuará dentro del mismo mes en que se produzca la baja.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de incapacidad temporal y descanso por maternidad.

Art. 36. *Cobertura por incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción y acogimiento.*—En caso de baja por incapacidad temporal, el Senado abonará la diferencia restante hasta completar el 100 por 100 del salario del trabajador durante el primer año.

Asimismo, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción y acogimiento, la Cámara complementará la prestación económica correspondiente hasta alcanzar el 100 por 100 del salario del trabajador.

Capítulo XIII

Representación sindical

Art. 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 Senado con cuarenta y ocho horas de antelación mínima y 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 Senado que vayan a asistir.

Capítulo XIV

Comisión paritaria

Art. 38. *Comisión paritaria.*—1. Dentro de los quince 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 cinco vocales en representación del Senado y otros cinco en representación de los trabajadores.

2. Los representantes del Senado serán designados por la Mesa de la Cámara.

3. La representación de los trabajadores estará integrada por los miembros del comité de empresa firmantes del presente convenio o aquellos que les sustituyan por cualquier causa establecida en la Ley.

Si durante el período de vigencia del convenio colectivo se celebrasen elecciones sindicales, la nueva representación elegida designará a los cinco trabajadores integrantes de la comisión paritaria.

4. Los cambios producidos en las representaciones del Senado y de los trabajadores en la comisión paritaria deberán ser notificados por escrito a la otra parte con la mayor celeridad posible, no produciendo efecto alguno hasta este momento.

5. En su primera reunión la comisión paritaria elegirá un presidente y un secretario entre sus miembros y establecerá sus normas de funcionamiento.

6. Los representantes de ambas partes podrán ser asistidos en las reuniones de la comisión por asesores técnicos.

7. 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.

8. Esta comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la mesa negociadora del siguiente convenio.

9. 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.

10. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de la comisión.

11. 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 oferta de empleo público para el personal laboral.
- f) Estudiar y proponer medios para facilitar el acceso a la condición de funcionario.
- g) Ser informados de los procesos de reforma de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado y negociar la modificación, en su caso, de las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral.
- 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.

Capítulo XV Retribuciones

Art. 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. En el supuesto de que el trabajador accediere a otros grupos profesionales, las cantidades devengadas como consecuencia del cumplimiento de un quinquenio como trabajador del Senado 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, incluidas las licencias o la baja transitoria por accidente o enfermedad.

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 o hubiese cambiado su destino durante el mismo, el importe de la paga extraordinaria se prorrateará en la proporción correspondiente.

Art. 40. *Complementos salariales.*—1. Los jefes de área, los jefes de proyecto, los responsables de redes, los jefes, los jefes adjuntos, los encargados y los subencargados percibirán un complemento de destino en los términos fijados en el Anexo de retribuciones. Este complemento implicará, en todo caso, una mayor dedicación horaria.

2. El responsable del servicio médico percibirá un complemento de especial responsabilidad cuya cuantía se determina en el Anexo de retribuciones.

3. Los oficiales de la brigada de mantenimiento, los conductores de incidencias y los motoristas percibirán un complemento en los términos que se detallan en el Anexo de retribuciones.

4. El personal laboral que realice labores de operación de rayos X percibirá un complemento cuya cuantía se determina en el Anexo de retribuciones.

5. Se aplicará a quienes tengan asignado el complemento de destino señalado en los puntos 1 y 2 del presente artículo lo dispuesto para los funcionarios de las Cortes Generales en el artículo 31 de su Estatuto de Personal, en los mismos porcentajes en dicha norma establecidos en función del tiempo en que se haya 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.

Art. 41. *Documentación del pago.*—El Senado 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 Senado a la entrada en vigor del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

1. Con efectos de 1 de enero de 1991 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, de la Seguridad Social, de las Administraciones Autonómica y Local y en sociedades o empresas de carácter público, así como el reconocimiento de los períodos de cumplimiento del servicio militar obligatorio con carácter previo o posterior a su contratación por el Senado. En todo caso, el reconocimiento se producirá 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.

3. A los efectos de la retribución por antigüedad por el cumplimiento de cada cinco años de servicios en cada grupo profesional a que se refiere el artículo 39.1.b), serán computables los servicios efectivos prestados previamente como funcionario de las Cortes Generales. En tal caso, las cantidades devengadas por este concepto serán las correspondientes a los Cuerpos de Funcionarios de las Cortes Generales o grupos profesionales a los que perteneciere el trabajador en el momento de cumplir cada período de cinco años de servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes firmantes del presente convenio estudiarán las soluciones que puedan darse a los problemas suscitados en aquellos casos en que el trabajador en excedencia voluntaria desee reincorporarse al servicio activo sin que existan plazas vacantes adecuadas a su categoría profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a estudiar la posibilidad de adaptar al ámbito del Senado la regulación general sobre la jubilación parcial y los contratos de relevo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio se estudiará la posibilidad de crear un nuevo grupo profesional de electricistas, así como, en su caso, los requisitos de acceso, las retribuciones y los plazos para la constitución de dicho nuevo grupo profesional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las tablas salariales contenidas en el Anexo a este convenio tendrán efectos de 1 de abril de 2009, salvo en lo relativo a los auxiliares de audiovisuales, que estarán sujetos a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Al personal laboral que ocupe plazas de funcionarios le será de aplicación lo establecido en el presente convenio. Sus retribuciones serán las establecidas en el apartado 2 del Anexo de retribuciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

No obstante lo establecido en los artículos 39 y 40, en relación con el apartado 1 del Anexo de retribuciones del presente convenio, quien hasta el momento viene desempeñando el puesto de encargado de electricidad y sonido percibirá, en el caso de que pasase a ocupar el puesto de jefe de la unidad de audiovisuales, las retribuciones que se especifican en el apartado 3 del Anexo de retribuciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

No obstante lo dispuesto en el artículo 22.2 respecto de la imposibilidad de desempeñar puestos con complemento de destino desde el cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, dicha previsión no será de aplicación durante el período de vigencia del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

1. Podrán solicitar el acceso al nuevo grupo profesional de auxiliares de audiovisuales quienes, perteneciendo al grupo profesional de la brigada de mantenimiento y estando adscritos a la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, estén en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente y acrediten mediante informe expedido por la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones reunir las condiciones de aptitud correspondientes al nuevo grupo profesional.

2. Asimismo, con la emisión del referido informe, podrán también solicitar el acceso al grupo profesional de auxiliares de audiovisuales quienes hubieran venido prestando servicio durante los últimos cinco años en la antigua Unidad de Electricidad y Sonido de la Secretaría General del Senado.

Esta regla será igualmente de aplicación a los funcionarios de las Cortes Generales que estuviesen prestando servicio en el ámbito funcional de la Brigada de Mantenimiento.

3. Quienes accedieren al nuevo grupo profesional pasarán a percibir las retribuciones correspondientes a este, que sustituirán íntegramente a las anteriores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

El acceso al nuevo grupo profesional de auxiliares de audiovisuales podrá solicitarse por los interesados a partir de la entrada en vigor del presente convenio, produciendo plenos efectos desde la fecha en que se acuerde mediante resolución del órgano competente de la Secretaría General del Senado.

Palacio del Senado, a 17 de marzo de 2009.—Firmado.

ANEXO DE RETRIBUCIONES**1. Tabla salarial del personal a que se refiere el artículo 5 del convenio**

	Euros
a) Salario base:	
Analistas	3.864,12
Médicos	3.864,12
Programadores	3.161,13
Enfermeros	3.161,13
Auxiliares de informática y de audiovisuales	2.544,59
Brigada de mantenimiento	1.876,59
Conductores y motoristas	1.876,59

	Euros
b) Complemento de antigüedad (por anualidad cumplida):	
Analistas, médicos	18,79
Programadores y enfermeros	15,53
Auxiliares de informática y de audiovisuales	12,81
Operadores, brigada de mantenimiento, conductores y motoristas	9,40
c) Complemento de antigüedad (por cada cinco años de servicios efectivos):	
Analistas, médicos, programadores y enfermeros	98,38
Auxiliares de informática y de audiovisuales	76,51
Operadores, brigada de mantenimiento, conductores y motoristas	58,56
d) Complemento de destino:	
Jefes de área	1.672,98
Jefes de proyecto	892,24
Responsable del servicio médico	892,24
Responsables de redes	665,87
Jefes	640,76
Jefes adjuntos	495,74
Conductores de incidencias	495,74
Encargados	390,36
Motoristas	390,36
Subencargados	309,00
Oficiales de la brigada de mantenimiento	223,06
e) Otros complementos:	
Operados de rayos X	159,20

2. Tabla salarial del personal a que se refiere la disposición transitoria segunda del convenio

	Euros
Auxiliar administrativo:	
a) Salario base	2.544,59
b) Complemento de antigüedad (por anualidad cumplida)	12,81
c) Complemento de antigüedad (por cada cinco años de servicios efectivos)	76,51
d) Complemento personal transitorio de especial disponibilidad	275,84

3. Tabla salarial del personal laboral a que se refiere la disposición transitoria tercera del convenio

	Euros
Jefe de la Unidad de Audiovisuales:	
a) Salario base	2.544,59
b) Complemento de destino: Jefe	640,76
c) Complemento de antigüedad (por anualidad cumplida)	12,81
d) Complemento de antigüedad (por cada cinco años de servicios efectivos)	76,51
e) Complemento personal transitorio de especial disponibilidad	430,45

(03/33.075/09)