

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 12** *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Consejo de Estado (personal laboral) (código número 28004552011990).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Consejo de Estado (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de noviembre de 2011, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 1 de febrero de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE ESTADO
PARA 2011-2013****Capítulo 1***Determinaciones de las partes***Artículo 1**

El presente convenio se suscribe por el presidente del Consejo de Estado y los representantes elegidos legalmente por los trabajadores del propio Consejo.

Capítulo 2*Ámbito de aplicación***Artículo 2**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Consejo de Estado, en los edificios de la calle Mayor, número 79, y de la calle del Plomo, números 7 y 9, así como en los demás edificios de trabajo que se pudieran establecer.

Por personal laboral al servicio del Consejo de Estado se entiende el trabajador fijo, interino o temporal, o sometido a cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente, que desempeñe en el Consejo de Estado sus actividades retribuidas.

Quedan excluidos del campo de aplicación del presente convenio, además del personal referido en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los profesionales cuya relación con el Consejo de Estado se derive de la afectación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal laboral.

Artículo 3

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Su vigencia será de tres años, y se extenderá hasta 31 de diciembre de 2013.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero del 2011, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en este convenio. Asimismo, la masa salarial del personal laboral experimentará el incremento necesario para hacer posible la aplicación al mismo de una cuantía anual equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos, de acuerdo con lo dispuesto en la LPGE.

Sin perjuicio de las actualizaciones salariales previstas en el presente convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro del marco presupuestario de cada año.

Durante el plazo de vigencia del Convenio, hasta que la revisión salarial sea publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, el Consejo de Estado realizará las gestiones oportunas para que, a partir de 1º de enero de cada año, se pueda percibir con carácter provisional la cuantía de incremento establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos para las retribuciones.

Cuando haya cesado la vigencia del Convenio, y hasta la aprobación y publicación de un nuevo Convenio, el Consejo de Estado realizará igualmente las gestiones oportunas para que, a partir de 1º de enero de cada año, se pueda percibir con carácter provisional la cuantía de incremento establecida en la Ley de Presupuestos para las retribuciones, exclusivamente en las retribuciones básicas: sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los cuatro meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente.

Denunciado en tiempo y forma este Convenio, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el convenio vigente, será de tres meses a contar desde la comunicación de la denuncia expresa.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de catorce meses a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del convenio anterior.

La representación de los trabajadores o del Consejo de Estado que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta. La comunicación deberá efectuarse, simultáneamente, con el acto de denuncia del convenio.

De dicha comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente de la Comunidad de Madrid.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiendo iniciarse ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Capítulo 3

*Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación***Artículo 4**

Con la finalidad de interpretar, vigilar, estudiar y aplicar las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente convenio colectivo, se constituirá dentro de los 15 días siguientes a partir de la fecha de la firma del presente convenio la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación compuesta por tres miembros designados por los Representantes Legales de los Trabajadores, y en representación del Consejo por la Letrada de Secretaría, el Jefe de los Servicios Administrativos y el Jefe del Servicio de Personal o personas que les sustituyan.

Corresponderá a la comisión paritaria interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas de este convenio, conciliar facultativamente los problemas colectivos que se planteen, aparte de la conciliación preceptiva ante los Organismos competentes y siempre sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las resoluciones de dicha comisión serán vinculantes para ambas partes.

Denunciado el convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

Artículo 5

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como la instancia inmediata previa en la que habrá de intentarse la solución de todos los conflictos que se produzcan en el ámbito del presente convenio colectivo.

Los acuerdos se adoptarán por más del cincuenta por ciento de cada una de las dos representaciones.

Cualquier conflicto derivado de la interpretación o aplicación del convenio que pueda ser planteado por alguna de las partes, o por ambas, requerirá su presentación a la CIVEA que resolverá en el plazo máximo de un mes.

En caso de discrepancia, cada uno de los miembros presentará en el plazo máximo de diez días un escrito motivado sobre su propuesta de decisión.

En el plazo máximo de un mes la Comisión procederá a dictar la resolución que corresponda. Si transcurrido dicho plazo no se alcanzase un acuerdo, las partes podrán proponer el nombramiento de uno a 3 mediadores que deberán resolver en el plazo de un mes desde su nombramiento que deberá efectuarse de mutuo acuerdo. También podrá recurrirse al arbitraje, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Capítulo 4

*Organización del trabajo***Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo**

La organización del trabajo en el Consejo de Estado es facultad exclusiva del mismo sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El Consejo de Estado estructurará su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos y los grupos de clasificación profesional. Dichos instrumentos serán públicos.

Capítulo 5

*Provisión de vacantes, contratación e ingreso***Artículo 7**

7.1. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral se proveerán con arreglo a alguno de los siguientes procedimientos:

- Ingreso libre.
- Promoción profesional.
- Reingreso.
- Otras formas de movilidad previstas en el convenio.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia, en el plazo y forma concedida para ello, tendrá derecho a ocupar la primera vacante del mismo grupo y características, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en turno de promoción. Si no existiera vacante en su grupo profesional y sí la hubiera en un grupo inferior, podrá optar a éste o bien esperar a que se produzca vacante de su grupo.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo el derecho a ocupar la vacante que se produzca en el grupo superior.

7.2. Las pruebas selectivas del personal laboral sujeto a este convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos para la provisión de plazas vacantes de personal laboral fijo de este Consejo serán: La oposición, el concurso-oposición y el concurso.

No obstante, cuando se convocasen pruebas selectivas libres, dada la naturaleza de las tareas a realizar y el previsible número de aspirantes, los sistemas serán la oposición y el concurso-oposición.

La fase de concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes.

La puntuación obtenida en la fase de concurso no se computará a los efectos de aprobar la oposición, limitando sus efectos a ser sumada a las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición por quienes hayan superado esta fase, para determinar la ordenación definitiva de los aspirantes aprobados.

La fase de concurso se ajustará a un sistema de valoración de méritos de acuerdo con el siguiente detalle: El 65 por 100 corresponderá a méritos profesionales y el 35 por 100 a méritos académicos.

La fase de oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes.

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

En defecto de la regulación específica contenida en este Convenio, se aplicará el sistema de provisión de puestos y movilidad previsto para los funcionarios de carrera de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 del Estatuto básico del Empleado público, aprobado por la Ley 7/2007, 12 de abril.

Promoción interna

Los trabajadores del Consejo de Estado que tengan como mínimo un año de antigüedad en la plantilla laboral podrán participar en pruebas de carácter interno, orientadas a facilitar su promoción profesional dentro de la Administración.

Habrá de establecerse en las convocatorias que los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupos distintos al de los convocados deberán de superar, como requisito previo a su admisión al proceso selectivo, una prueba de aptitud cuya valoración no será tomada en consideración como mérito.

No obstante, podrán reservarse hasta la mitad de las plazas para su provisión por personal fijo.

El Secretario General acordará la composición del tribunal calificador, señalará los requisitos que habrán de reunir los aspirantes así como los méritos susceptibles de calificación según el baremo mencionado anteriormente y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo.

Los puestos de trabajo no cubiertos o no reservados a promoción interna, se cubrirán por convocatoria libre.

Artículo 8

En todos los contratos se hará constar el expreso sometimiento a este convenio y se hará mención a la categoría profesional para la que se contrata el trabajador y en su caso, el período de prueba. Deberá asimismo figurar una cláusula en la que el trabajador manifieste tener conocimiento de las obligaciones que le impone la legislación de incompatibilidades y que su incumplimiento es causa de resolución del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran tener lugar en el otro puesto que viniera desempeñándose.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de 1 mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. Entretanto el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que se desempeña, como si fuera de plantilla. Transcurrido el período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador el período de prueba a todos los efectos.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 9

El Consejo de Estado podrá celebrar contratos de duración determinada para un trabajo concreto en situaciones extraordinarias.

Asimismo, podrá también realizar contratos interinos en los casos siguientes:

1. Para sustituir a los trabajadores fijos cuyos contratos se encuentren suspendidos por cualquiera de las causas previstas por la legislación vigente, así como a los trabajadores que tengan nombramiento de funcionario eventual por ocupar un puesto de especial confianza en el Consejo de Estado. La duración de estos contratos será por el tiempo máximo de ausencia del sustituido.
2. Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La duración de estos contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.
3. Por otra parte, el Consejo de Estado podrá celebrar contratos temporales siempre y cuando la legislación vigente así lo permita, las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Capítulo 6

Clasificación profesional

Artículo 10

10.1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales con el fin de facilitar la movilidad funcional del personal y de favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el artículo 13.

10.2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

10.3. Los trabajadores del grupo profesional V, categoría de limpiador, que no tengan la titulación adecuada para acceder por promoción interna a la categoría profesional de ordenanza, podrán suplir la ausencia de dicha titulación acreditando un período de diez años de antigüedad en el puesto de trabajo en el Consejo de Estado.

Artículo 11

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional I

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional II

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico o equivalentes.

Grupo profesional III

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad.

Igualmente, se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional IV

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalente.

Grupo profesional V

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Así mismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 12

Los grupos y las categorías profesionales en el Consejo de Estado son las Relacionadas en los Anexos I, II y III del presente convenio.

Para el ascenso a categorías superiores se deberá estar en posesión de la titulación exigida para las mismas y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Para personas con discapacidad se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Capítulo 7*Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad***Artículo 13. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Los órganos competentes del Consejo de Estado, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se notificará por el Consejo de Estado al trabajador afectado y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días. Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, el Consejo de Estado abrirá un período previo de consultas, y en su caso de negociación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Movilidad funcional

14.1. Los órganos competentes del Consejo de Estado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la movilidad funcional entre puestos de trabajo del Consejo de Estado, dentro del mismo grupo profesional, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para el ejercicio de la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización si ello fuere necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

14.2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan podrá encomendarse a trabajadores el desempeño de funciones no correspondientes al grupo profesional, durante el tiempo que subsista dicha necesidad, mediante notificación realizada por el secretario general o por el jefe del servicio de personal o persona o personas en que éstas deleguen o quien les sustituya. Esta notificación bastará en tanto no se produzca la desaparición de las necesidades que motivaron su desempeño.

El Consejo de Estado deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes, tal circunstancia no será motivo o causa para reclamar el ascenso o, en su caso, la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él realizadas.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en el caso de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán las retribuciones de origen.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, con mantenimiento de la retribución y demás derechos del trabajador, debiendo comunicarse esta circunstancia a los representantes de los mismos.

En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, éste se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

Si persistiera la necesidad de realización de las funciones, el Consejo de Estado procederá a la cobertura de las plazas a través de los procedimientos de provisión de puestos legal y/o convencionalmente establecidos.

14.3. Movilidad entre Administraciones Públicas.

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrá atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores procedentes del convenio único para el personal laboral de la Administración del Estado, de los Órganos Constitucionales y de otras Administraciones Públicas. En todo caso será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita. El Consejo de Estado establecerá los criterios para la adjudicación de las plazas derivadas de aquellas peticiones que cumplan con los requisitos exigidos, respetando en todo caso las necesidades del servicio y los derechos de los trabajadores que prestan servicios en el Consejo de Estado.

Artículo 15. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios el Consejo de Estado podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

Cuando se trate de trabajos superiores, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Capítulo 8

Formación

Artículo 16

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación profesional, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales así como la realización de cursos de perfeccionamiento y capacitación profesionales organizados por la Administración, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.

16.1. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el Consejo de Estado, que organice el Instituto Nacional de Administración Pública y/o, en su caso, el Organismo que le sustituya, o aquellos que se realicen en el marco de los Acuerdos de Formación Continúa para las Administraciones Públicas, se considerarán tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares, los trabajadores podrán recibir y participar en los cursos de formación.

16.2. Permisos para la formación.

Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación y de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo así como para la adaptación de la jornada ordinaria a fin de asistir a los cursos, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan y siempre que el personal afectado tenga una antigüedad igual o menor a la de la persona con preferencia.

El estudio de las referidas preferencias se realizará por la comisión paritaria.

Los trabajadores también tendrán derecho a permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante el tiempo necesario para su celebración. El tiempo de asistencia a tales cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Capítulo 9

*Jornada y horarios***Artículo 17**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo y horario de trabajo se adaptará a lo establecido con carácter general para la Administración, siendo la jornada normal de 37 horas 30 minutos semanales, distribuida de lunes a viernes, sin perjuicio de que las necesidades o conveniencias del servicio lo permitan, y respetando en todo caso el límite máximo establecido en 1.635 horas anuales.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el que corresponda por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas por funciones sindicales.

El personal de limpieza desarrollará el trabajo fundamentalmente en jornada de tarde.

Los turnos de guardia de los sábados, así como los que hayan de mantenerse para aseguramiento de los servicios, se establecerán de acuerdo con las necesidades auténticas y objetivas por el jefe de los servicios administrativos o en su defecto por el jefe de personal.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo.

En la jornada matutina la pausa podrá disfrutarse entre las diez y las doce treinta horas.

El calendario de trabajo para el Consejo de Estado será el establecido en general para la Administración del Estado, y en concreto, el establecido para el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, la parte de jornada no realizada y sin justificar dará lugar a una deducción automática proporcional de haberes, no con carácter de sanción, sino conforme con la correspondencia debida entre la prestación del trabajador y la contraprestación de la Administración. Por lo tanto, toda falta de puntualidad o asistencia no justificadas conlleva, con independencia de esta deducción de haberes, la sanción que pueda corresponderle.

Comunicación de ausencias

Las ausencias y falta de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirá comunicación lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la unidad correspondiente con la mayor brevedad posible.

Capítulo 10

*Vacaciones, permisos y licencias***Artículo 18**

Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se consideraran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente durante el mes de agosto. No obstante, se podrá optar por disfrutar de las vacaciones en otra época del año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El calendario de vacaciones se fijará en los tres primeros meses de cada año, dándose preferencia al señalar los turnos, a los siguientes trabajadores:

- Aquellos que tengan hijos en edad escolar, los meses de julio o agosto.
- Aquellos que cursan estudios académicos o de formación o perfeccionamiento profesional, los meses de julio o agosto.
- En igualdad de condiciones, aquellos trabajadores de mayor antigüedad, si bien en tal sentido podrá acordarse por la comisión paritaria la fijación de turno para años sucesivos.

En los términos previstos en los artículos 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 38.3, párrafo 2, del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores le corresponda aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En todo lo que no se contemple en este capítulo sobre vacaciones, permisos y licencias, habrá de estarse a todo lo regulado con carácter general en la legislación de aplicación sobre la materia.

Artículo 19. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos licencias retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, por tutela judicial, a cargo de la empresa, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente sobre la materia.
- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El Consejo de Estado ampliará, en los mismos términos que el resto de la Administración General del Estado, de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho autonómico.

- Un día por traslado de domicilio dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año. Se deberá presentar justificante de los días de exámenes ante el Servicio de Personal de este Consejo.
- Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el caso de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en este párrafo, a partir de la acogida en el seno familiar.
- El trabajador/a deberá preavisar al Consejo de Estado con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribucio-

- nes íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Hasta dos meses de permiso percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
 - Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Hasta seis días por año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El trabajador podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de su superior y con el visto bueno del jefe de personal, y respetándose, en todo caso, las necesidades del servicio.
 - Asimismo, además de los 6 días cada año natural por asuntos propios, los trabajadores del Consejo de Estado tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
 - Los días 24 y 31 de diciembre, si las necesidades del servicio impidieran la cesación de la prestación laboral durante estos días, podrá la comisión paritaria sustituirlos por otros durante el resto del año, preavisando al trabajador de la necesidad de su presencia en el trabajo en tales jornadas, con una antelación mínima de diez días.

Artículo 20

El personal que haya cumplido un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no superior a tres meses en el año. Estas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada dos años.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho se hará extensivo al padre o la madre si alguno de los dos no lo disfrutara. El Consejo de Estado podrá solicitar informe al Organismo competente en caso de duda sobre el grado de discapacidad.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave en los términos previstos por la normativa vigente.

Las expresadas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, en los términos previstos en la normativa vigente.

El trabajador que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el 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.

El trabajador, previa justificación, tendrá derecho a los permisos que por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género, se establezcan en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo 11

Suspensión del contrato de trabajo, excedencia y jubilación

Artículo 21

1. Suspensión del contrato de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, en los términos previstos en la legislación de aplicación.
No obstante lo anterior y sin perjuicio del descanso obligatorio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la

madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva o simultánea, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva o simultánea y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En todo lo no previsto en esta letra a) se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

- b) Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre.
- c) En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. Excedencias

- a) Excedencia voluntaria. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en el Consejo de Estado podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar su reincorporación al servicio activo antes de que finalice su plazo máximo, perdiendo en caso contrario todos sus derechos. Tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su mismo grupo y categoría profesional, o si así lo solicita, de la inmediatamente inferior a su grupo y categoría profesional con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última.
Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia que se recogen en los puntos b) y e) de este artículo, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.
- b) Excedencia por cuidado de hijos, cónyuge, y familiares.- 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde

la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso, una duración máxima de tres años desde una u otra situación. Si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta 5 años. La concesión de esta excedencia quedará supeditada a que el peticionario no desempeñe una actividad que impida o menoscabe el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en la misma localidad. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no se solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un mínimo de cuatro meses. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

Tendrán también derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado personal de su cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho autonómico, y de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación, a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban durante el primer año y la asistencia a cursos de formación. La reserva de puesto será a un puesto del mismo grupo profesional. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto dentro de la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

- c) Excedencia por incompatibilidades. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto al que contractualmente desempeñe en el Consejo de Estado, pasará a la situación de excedencia voluntaria aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio y conservará, mientras se mantenga la incompatibilidad, el derecho preferente al reintegro en vacante que hubiera de su mismo grupo y categoría profesional o en la inmediatamente inferior de su grupo y categoría profesional con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última.

Desaparecida la causa de incompatibilidad, la solicitud deberá formularse en el plazo máximo de un mes, perdiendo todo derecho al reintegro en otro caso.

- d) Por razón de violencia sobre la mujer trabajadora. Las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber pasado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte exigible ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de promoción y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- e) Excedencia forzosa:

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical elec-

tiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años. A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no le sea concedido en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad o, en su caso, los que legal o convencionalmente tenga asignados.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el subsidio.

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

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

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 22

Para hacer efectivas las medidas de políticas de empleo, contenidas en los artículos 7,8 y 9 de este Convenio Colectivo, y con objeto de mantener la estabilidad en el empleo, es necesario establecer la jubilación forzosa a la edad de 65 años o en su caso la que se determine en el Régimen General de la Seguridad Social como hecho causante para poder acceder a la prestación por jubilación. Esta edad se entenderá sin perjuicio del derecho del trabajador a completar los periodos mínimos de carencia previstos en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para acceder a dicha prestación.

Capítulo 12

Seguridad y salud. Acción social

SALUD LABORAL

Artículo 23

23.1. Se aplicará lo dispuesto en la Ley de 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de desarrollo y complementaria de la misma, al tratarse de disposiciones, legales y reglamentarias, con carácter de Derecho necesario mínimo e indisponible.

La política en materia de prevención de riesgos laborales irá dirigida a promover la mejora de las condiciones de trabajo, para elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajado-

res; se articula en la Ley sobre la base de los principios de eficacia, coordinación y participación de la empresa y los trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.

Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los Delegados de Prevención, elegidos entre los representantes del personal, el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Además de toda la documentación e informes que tengan relación con el desempeño de su trabajo.

La empresa dotará, a dichos delegados de prevención, con todo el material y medios necesarios.

Según establece el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano de encuentro entre dichos Delegados de prevención y la Empresa ó sus representantes, para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

23.2. La Administración estará obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma.

A los representantes de los trabajadores corresponde la defensa de los intereses de éstos en materia de prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

23.3. Otras formas de movilidad:

A) Movilidad funcional por incapacidad laboral:

1. Los trabajadores afectados por una calificación definitiva de la que resulte una incapacidad permanente total para la profesión habitual, tendrán derecho preferente para cubrir los puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar, siempre que las necesidades del servicio así lo aconsejen y exista dotación presupuestaria para ello, previo informe no vinculante de la comisión paritaria.
2. La movilidad por disminución de la capacidad física del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión del propio Consejo de Estado, previo informe de los servicios de prevención de riesgos laborales del Organismo o en su defecto de los servicios médicos, a puestos de igual o inferior grupo profesional o categoría. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.
3. La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de la misma a los Representantes de los trabajadores. En el caso de que sea necesario aplicar un criterio de prelación en la movilidad, se aplicará el criterio de menor antigüedad en el Consejo de Estado.
4. La mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo penoso o peligroso para su embarazo, desempeñará un puesto de trabajo sin riesgo, diferente y compatible con su estado, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior jerarquía. También podrá, previa solicitud y dentro de las necesidades del servicio, permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

La comisión paritaria designará a la persona que obligatoriamente se verá afectada por la permuta, quien se reincorporará a su puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo permutado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por el Consejo de Estado con informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo e tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

B) Movilidad funcional para protección a la maternidad:

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

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

El Consejo de Estado deberá comunicar estos cambios a los representantes de los trabajadores.

- C) Movilidad de la contratada laboral víctima de violencia de género:
El Consejo de Estado aplicará las medidas referentes a la movilidad recogidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, y sus disposiciones de desarrollo.

23.4. Acción Social.

El Consejo de estado abordará el Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo. A tal fin los Delegados de personal participarán en la Comisión de Acción social del Consejo efectuando propuestas de actuación y aportando criterios para el desarrollo de las distintas acciones, seguimiento y evaluación del plan.

Capítulo 13

Ropa de trabajo

Artículo 24

En materia de ropa de trabajo la Comisión Paritaria será consultada y participará en la determinación de los criterios generales.

El Consejo de Estado queda obligado a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo necesarias para el desempeño del mismo.

Capítulo 14

Régimen disciplinario

Artículo. 25

1. Graduación de las faltas

1.1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el secretario general del Consejo o funcionario en quien éste delegue, mediante resolución producida a consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación.

1.2. Estas faltas disciplinarias, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves:

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

B) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo.
3. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
4. Las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
5. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
6. 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.
7. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
8. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días al mes.
9. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.
13. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
14. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
15. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Consejo.

16. La comisión de más de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 17. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 18. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- C) Serán faltas muy graves las siguientes:
1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
 5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o más de veinte días al trimestre.
 6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
 7. La comisión de más de dos faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
 9. El Acoso sexual.
 10. El Acoso laboral o "moobing".
 11. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
 12. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

2. Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

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

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

- a) El grado de intencionalidad.
- b) La reiteración o reincidencia.
- c) El descuido o negligencia que se revele en la conducta.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

D) Tramitación y procedimiento sancionador:

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Su incoación corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

1. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor y en su caso de secretario.

De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, al secretario si lo hubiere y a los representantes de los trabajadores. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

2. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor en un plazo de diez días naturales. Asimismo, el instructor po-

drá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de tres días naturales, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

3. El instructor, en el plazo máximo de cinco días naturales desde la resolución de la recusación si la hubiere, procederá a recibir declaración al presunto inculcado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

4. Pliego de cargos: en el plazo de diez días naturales, desde la declaración del presunto inculcado, deberá notificarse el pliego de cargos, que deberá contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos deberá estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados. Excepcionalmente, el Secretario General podrá ampliar los plazos, mediante propuesta razonada del Instructor, hasta un máximo de cinco días más.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días naturales desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

5. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere oportunas, en el plazo de siete días naturales, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho. Excepcionalmente el Secretario General podrá ampliar los plazos mediante propuesta razonada del Instructor hasta un máximo de veinte días naturales.

6. Propuesta de resolución: Transcurrido el plazo de práctica de la prueba el instructor deberá formular la propuesta de resolución en el plazo de cinco días naturales. En ella deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días naturales. Asimismo, se dará traslado a los Delegados de personal para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

7. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador para que en el plazo de diez días hábiles presente alegaciones sobre las últimas actuaciones.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. También se comunicará a los delegados de personal.

8. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

9. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta grave o muy grave, la suspensión provisional de empleo y sueldo, por un plazo máximo de quince días naturales, cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

E) Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Administración 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 del 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.

F) Cancelación:

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de faltas leves, un año para las faltas graves y dos para las muy graves.

G) Denuncias a instancia de parte:

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad, o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera

adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

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 de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Capítulo 15

Retribuciones

Artículo 26

Las retribuciones a los trabajadores serán satisfechas mensualmente en las fechas establecidas con carácter general para el personal del Consejo.

Artículo 27

El salario queda estructurado de la siguiente forma:

A) **Retribuciones básicas:**

1. Salario base.
2. Antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.

B) **Retribuciones complementarias:**

1. Complemento de puesto de trabajo.
2. Complemento de prolongación de jornada.
3. Complemento de disponibilidad horaria.
4. Complemento de sábados, domingos y festivos.
5. Complemento de encargado de conservación del edificio y del equipamiento, de encargado reprografía, imprenta y almacén de material, de encargado de telefonistas-recepcionistas y de encargado de camareras.
6. Complemento personal de unificación.
7. Complemento de gestor de bases de datos
8. Complemento de apertura.

C) **Horas extraordinarias:**

Artículo 28. *Retribuciones básicas*

1. El salario base es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su grupo y categoría profesional y se devengará en catorce mensualidades, sus cuantías son las que se indican en el Anexo IV.

2. El complemento de antigüedad se percibirá por cada tres años de servicios efectivos y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan los tres años correspondientes. No obstante, el personal contratado interinamente no perfeccionará trienios, pero si tuviera la condición de personal laboral del Consejo de estado en cualquiera de sus categorías profesionales podrá percibir los trienios que tuviese reconocidos. A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad, cualquiera que fuese su periodicidad.

A efectos de antigüedad y reconocimiento de trienios, a todos los trabajadores laborales fijos se les computarán como servicios efectivos los prestados en cualquier dependencia de la Administración del Estado, desde la entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que haya sido el carácter de su relación laboral, siempre que los acrediten con las oportunas certificaciones, sus cuantías son las que figuran en el Anexo IV.

3. Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el de diciembre, importando en su cuantía el salario base más la antigüedad. El cálculo de estas gratificaciones se efectuará por períodos semestrales, de modo que cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre, se deducirá en la cuantía correspondiente al período no trabajado, considerándose la fracción de mes como unidad completa, sus cuantías son las que figuran en el Anexo IV de este convenio.

Artículo 29. *Retribuciones complementarias*

Son aquellos complementos que retribuyen al trabajador en función de las características o de las condiciones determinadas de su prestación en el puesto de trabajo, así como en atención a las especiales y particulares condiciones de sus ejecución o la forma de realizar su actividad profesional mediante trabajos extraordinarios fuera de la jornada ordinaria, incluidos los sábados, domingos y festivos; así como su total disponibilidad sin sujeción al horario normal, trabajos en portería, sustituciones y refuerzos, los complementos de encargado de personal subalternos y oficios. Asimismo, cualquier otro trabajo que requiera una especial dificultad técnica o estar en posesión de un Título Superior Técnico o la prolongación de la jornada.

Corresponde al Consejo de Estado designar a los trabajadores que puedan percibir estos complementos, con excepción del complemento de puestos de trabajo, según las necesidades del servicio en cada momento, previa consulta con los representantes sindicales de los trabajadores.

La asignación de los referidos complementos se efectuará por el Secretario General del Consejo de Estado, a propuesta del Jefe de los Servicios Administrativos, y previo informe del Servicio de Personal el día 1 de enero de cada año. No obstante, el Consejo de Estado podrá retirar la asignación efectuada o realizar otra nueva a lo largo del año, siempre que el trabajador se niegue a realizar las funciones, disponibilidades, trabajos extraordinarios o cualquier otro cometido que retribuyan estos complementos. Asimismo, el trabajador podrá, en cualquier momento, solicitar la renuncia a alguno de los complementos que le han sido asignados, comunicándolo con un mes de antelación, y el Consejo de Estado la aceptará siempre que las necesidades del servicio lo permitan y su renuncia no cause un grave perjuicio para el organismo.

Todas las retribuciones complementarias tienen el carácter de no consolidables, con excepción del complemento de puesto de trabajo, y su percepción está subordinada a su asignación, percibiéndose durante el tiempo en que se desempeñen las funciones, los cometidos, las disponibilidades o los trabajos extraordinarios. Sus cuantías se indican en cada uno de los anexos de los complementos siguientes:

1. Complemento de puesto de trabajo

Este complemento, que tendrá carácter consolidable, es el destinado a retribuir al trabajador por el desempeño de un puesto en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios. Sus cuantías son las que se indican en el Anexo V de este convenio.

2. Complemento de prolongación de jornada

Es el destinado a retribuir al trabajador por la, ampliación de su jornada diaria hasta las 16 horas, y en la misma proporción para las restantes jornadas existentes en el Consejo, para atender los actos públicos y protocolarios, las oposiciones, los Plenos, la comisión permanente, las sustituciones por enfermedad, ausencias, vacaciones, permisos o licencias. También, el aumento de las cargas de trabajo y cualquier otra necesidad del servicio.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo VI.

3. Complemento de disponibilidad horaria

Es el destinado a retribuir a los trabajadores de los grupos 3,4 y 5 que se encuentren a disposición del Consejo, para cubrir las necesidades eventuales del servicio, mediante trabajos extraordinarios después de las 16 horas y hasta la terminación de la jornada del turno de tarde o el cierre del Consejo, y en la misma proporción para las restantes jornadas existentes en el Consejo, para atender actos públicos y protocolarios, oposiciones, Plenos, comisiones permanentes, sustituciones del personal subalterno (conserje mayor, conserjes, subalternos y ordenanzas) por enfermedad, vacaciones, permisos o licencias tanto del turno de tarde como de mañana, trabajos urgentes y emergencias por aumento de las cargas de trabajo y cualquier otra necesidad del servicio que se produzca de lunes a viernes. Asimismo, es el destinado a retribuir al conserje mayor y a los conserjes por el desempeño de una especial dedicación derivada del ejercicio de sus funciones, realizando una mayor jornada de trabajo y estando a disposición del Consejo.

También es el destinado a retribuir a los trabajadores de los grupos 1 y 2 que desempeñen, dentro de su grupo y categoría profesional, un puesto de trabajo que lleve aparejada una especial dedicación derivada del ejercicio de sus funciones, realizando una mayor jornada de trabajo después de las dieciséis horas y estando a disposición del Consejo.

La percepción de este complemento no supondrá para el trabajador en ningún caso una mayor jornada anual, por lo que se deberá respetar siempre el límite máximo establecido de 1635 horas anuales.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo VII.

4. Complemento de sábados, domingos y festivos

Es el destinado a retribuir al trabajador de los niveles 2 a 5 que tenga que realizar servicio de guardia los sábados, domingos y festivos, y a los trabajadores que por necesidades ocasionales surgidas en su Unidad o en otras dependencias del Consejo, tengan que efectuar trabajos excepcionales los sábados, domingos o festivos. El superior jerárquico deberá comunicar por escrito con la suficiente antelación al trabajador la fecha en que deba realizar estos servicios, quedan excluidos todos aquellos actos que no tengan el carácter de Institucional.

Para percibir este complemento se tendrá que certificar por el superior jerárquico la efectiva realización del servicio.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo VIII.

5. Complementos de Encargado de Conservación del Edificio y del Equipamiento, de Encargado de Reprografía, Imprenta y Almacén de Material, de Encargado de Telefonistas-Recepcionistas y de Encargado de Camareras

- Complemento de Encargado de Conservación del Edificio y del Equipamiento: Es el destinado a retribuir al trabajador, elegido libremente por el Consejo, entre las categorías profesionales del Grupo profesional I, que está capacitado para el desempeño directo de la jefatura del personal a su cargo, y que presta sus servicios en Conservación del Edificio y del Equipamiento.
- Complemento de Encargado de Reprografía, Imprenta y Almacén de Material: Es el destinado a retribuir al trabajador, elegido libremente por el Consejo, entre las categorías profesionales del Grupo Profesional III, que está capacitado para el desempeño directo de la jefatura del personal de reprografía, imprenta y almacén de material, y que presta sus servicios en Reprografía y Almacén.
- Complemento de Encargado de Telefonistas-Recepcionistas: Es el destinado a retribuir al trabajador, elegido libremente por el Consejo, entre las categorías profesionales del Grupo Profesional IV, que está capacitado para el desempeño directo de la jefatura de las Telefonistas-Recepcionistas, y que presta sus servicios en la centralita telefónica y en la recepción de visitantes.
- Complemento de Encargado de Camareras: Es el destinado a retribuir al trabajador, elegido libremente por el Consejo, entre las categorías profesionales del Grupo Profesional IV, que está capacitado para el desempeño directo de la jefatura de las camareras, y que presta sus servicios en la Cafetería.

Cada encargado bajo la dirección de su superior correspondiente, distribuirá el trabajo de este personal comprobando su correcta ejecución y el tiempo y material empleados.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo IX.

6. Complemento personal de unificación

Es el destinado a compensar al trabajador por el cambio de sistema retributivo.

Los telefonistas-recepcionistas podrán optar entre realizar o no las funciones de sustitución en portería cuando las necesidades del servicio lo exijan. En caso de realizar estas funciones percibirán el complemento de unificación como telefonista-recepcionista A, y en caso contrario como B.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo X.

7. Complemento de gestor de bases de datos

Es el destinado a retribuir a los Técnicos de soporte de usuarios responsables de los aspectos ambientales de una base de datos. Entre sus cometidos se incluye el diseñar lógica y físicamente de las bases de datos, crear sistemas de respaldo, verificar la integridad de los datos, implementar controles de acceso a los datos, y colaborar con los programadores para utilizar eficientemente las base de datos. En general, se encarga de garantizar el funcionamiento adecuado de los sistemas de información y de proporcionar otros servicios de índole técnica relacionados.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo XI

8. Complemento de apertura

Es el destinado a retribuir a los trabajadores del nivel 4 que realicen la apertura de la sede del Consejo de Lunes a Viernes.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y sus cuantías son las que se indican en el Anexo XIV.

Artículo 30. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de horas que excedan de la jornada de trabajo establecida.

La fórmula para la determinación del salario/hora en el año 2011, será la siguiente:

$$\text{Salario base anual} + \text{antigüedad} / 1635$$

El salario base que será tomado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias es el que figura en el Anexo IV del presente convenio.

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará para las horas realizadas en días laborales y para las horas realizadas en domingos, festivos y horas nocturnas, en la cuantía que fije a tal fin la comisión de Interpretación.

Las cuantías de las horas extraordinarias para el año 2011 serán las que se indican en el Anexo XII.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

Capítulo 16

Derechos de los representantes del personal laboral

En materia de representación se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas vigentes.

Artículo 31

Los representantes del personal laboral del Consejo de Estado ejercen las competencias que establece el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán derecho a ser oídos en las siguientes materias:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.
- Plantilla.
- Sanciones y despidos
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- Promoción interna.
- Formación profesional.
- Modificación de jornada y horario.

Gozarán de los derechos y obligaciones que reconoce la legislación vigente a tales representantes, y dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones de representación.

Asimismo, los representantes del personal laboral serán los delegados de prevención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades son las reguladas en el artículo 36 del citado texto legal.

Capítulo 17

Otras materias

Artículo 32

Todos los trabajadores acogidos al presente convenio, sean fijos, temporales o interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota, de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente. Dicha cuota deberá ser descontada de la nómina del trabajador con la misma periodicidad con que se abonen sus retribuciones, aún cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada ejercicio.

Artículo 33

El Consejo de Estado completará hasta el 100 por 100 de las retribuciones de los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal durante los plazos señalados por el artículo 128.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, salvo cuando el trabajador haya tenido más de tres bajas médicas y las dos primeras hayan superado un total de sesenta días al año. Se exceptúan las bajas ocasionadas por enfermedades graves o de larga duración que sean informadas favorablemente por la comisión de seguimiento de la incapacidad temporal.

Esta comisión estará compuesta por los jefes de servicio y sección de personal o personas en que éstos deleguen y por los representantes del personal laboral.

Asimismo, la prestación complementaria que concede este Consejo de Estado podrá ser denegada, anulada o suspendida cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtenerla o conservarla.

Finalizado el plazo de incapacidad temporal previsto en el apartado primero, y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, dicho trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

Artículo 34

A los efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

El Consejo de Estado completará hasta el 100 por 100 la diferencia que resulte entre la prestación económica por maternidad y las retribuciones de las trabajadoras que se encuentren en esta situación, siempre y cuando la base reguladora sea inferior a las retribuciones de las citadas trabajadoras.

Asimismo, la prestación complementaria que concede este Consejo de Estado podrá ser denegada, anulada o suspendida cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtenerla o conservarla.

Artículo 35

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados con recompensas, menciones honoríficas o condecoraciones y otros honores, que se anotarán en el expediente personal del interesado.

Artículo 36

Será de aplicación al personal incluido en este convenio la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado.

DISPOSICION ADICIONAL

Categoría de Oficial Primera de Oficios Varios.- Los Complementos de Disponibilidad Horaria y de Cantidad de Trabajo de esta Categoría son los que figuran en el Anexo XIII. Dichos Complementos han sido reconocidos como consecuencia de una Sentencia Judicial.

El Sueldo Base y el Complemento de Puesto de Trabajo son los que figuran en las tablas generales (Anexos IV y V).

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

El Complemento de Encargado de Conservación del Edificio y del Equipamiento, tendrá efectos desde el 5 de Febrero de 2011.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El Complemento de Encargado de Camareras, El Complemento de Gestor de Bases de Datos y Complemento de Apertura tendrán efectos desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 22 de noviembre de 2011

El Presidente del Consejo de Estado
PDF R.22-04-2004
Guadalupe Hernández-Gil
Álvarez-Cienfuegos
La Secretaría General del Consejo de Estado

El Delegado de Personal

Isidoro Crespo Ruiz

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional I:

- Titulado superior.
- Jefe de mantenimiento y obras.

Grupo profesional II:

- Jefe de protocolo.

Grupo profesional III:

- Conserje mayor.
- Auxiliar de administración.
- Técnico de soporte de usuarios.
- Oficial primera de oficios varios.
- Oficial primera de reprografía, imprenta y almacén.

Grupo profesional IV:

- Oficial segunda de reprografía, imprenta y almacén.
- Oficial de biblioteca y archivo.
- Camarero/Camarera.
- Conserje.
- Telefonista recepcionista.
- Ordenanza.

Grupo profesional V:

- Limpiador/Limpiadora.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional I:

Titulado superior.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe de los Servicios Administrativos.

Jefe de Mantenimiento y Obras.—Es el trabajador que estando en posesión de Titulación Universitaria Superior, de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes organiza, coordina y supervisa las actividades relacionadas con el mantenimiento y la conservación de las dependencias e instalaciones del Consejo, así como las tareas relacionadas con las obras de mejora, reforma, reparación y rehabilitación de sus sedes. En concreto, tiene las siguientes tareas:

A) Mantenimiento:

1. Le corresponde la planificación, dirección y ejecución de las tareas de mantenimiento del Consejo para un correcto funcionamiento de las instalaciones del mismo.
2. Le corresponde la ejecución directa de los partes de incidencia que se reciban en general, coordinando los trabajos del personal de Oficios Varios que actúe en la casa.
3. Le corresponde la tramitación y elaboración de los pliegos de condiciones técnicas y expedientes para los contratos de mantenimiento y la supervisión y coordinación de los trabajos que realicen las empresas adjudicatarias así como los trabajos de las empresas que se contraten por causas específicas.
4. Le corresponde la ejecución, a través del personal de oficios o empresa contratada a tal efecto, del traslado de muebles, cuadros y demás enseres que vayan a instalarse en el Consejo o tengan que trasladarse a otro organismo.

B) Obras:

1. Le corresponde la tramitación y elaboración de los pliegos y expedientes de obras, así como la realización de las mediciones que sean necesarias y las actuaciones complementarias precisas para redactar los presupuestos integrantes de los proyectos.
2. Le corresponde la elaboración de planos del edificio, instalaciones, etcétera.
3. Le corresponde, una vez adjudicadas las obras, la supervisión de los trabajos que realicen las empresas adjudicatarias y, una vez concluidos los mismos, comprobará que las obras se han realizado de acuerdo con los pliegos de condiciones técnicas.

C) Prevención de riesgos:

Realizará la supervisión, control y coordinación de todas las actividades preventivas contratadas con el Servicio de Prevención ajeno. Asimismo, realizará de forma directa, todas aquellas funciones preventivas de nivel superior reguladas en la normativa vigente al respecto, no contratadas con dicho Servicio; así como desempeñará las funciones de colaboración y gestión con los diferentes Servicios de las empresas contratistas y de otros Organismos e Instituciones públicas. Gestión y prevención de riesgos laborales

Para realizar las tareas antes descritas, el trabajador tendrá que estar en posesión del Título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales

Estará bajo la dependencia directa del Jefe de los Servicios Administrativos del Consejo.

Grupo profesional II:

Jefe de protocolo.—Es el trabajador que estando en posesión del título de Diplomado Universitario o reconocido legalmente como tal, realizará las funciones propias para las que le habilita su titulación y en especial las relacionadas con el protocolo del Consejo de Estado, teniendo además un alto nivel de conocimiento de, al menos, dos lenguas comunitarias.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe del Gabinete del Presidente del Consejo de Estado.

Grupo profesional III:

Conserje mayor.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, es elegido por promoción interna mediante concurso o concurso-oposición entre el personal laboral del Consejo de Estado. Tiene a su cargo la dirección, coordinación, control y supervisión del trabajo de los conserjes, telefonistas-recepcionistas, ordenanzas y limpiadoras. Asimismo, le corresponde cualesquiera otras funciones relacionadas con su actividad que le encarguen sus superiores.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe de los Servicios Administrativos

Auxiliar de administración.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, tiene como misión la realización de trabajos administrativos, contables o de nóminas mediante el manejo de ordenador o máquinas de escribir, la ordenación de archivos y similares.

Estará bajo la dependencia directa del Área que designe el Jefe de los Servicios Administrativos a través de los jefes de unidad correspondientes.

Técnico de soporte de usuarios.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, tiene como misión proveer de asistencia técnica básica al usuario, en todo lo relativo a la utilización de los recursos físicos (hardware) y lógicos (software) de microinformática y, en general, de informática distribuida.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe del Área de Informática.

Oficial primera de oficios varios.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, realiza las funciones propias de oficial primera de oficios varios, bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección y economía de material.

Igualmente, le corresponde efectuar las tareas de carga y descarga de muebles, enseres, material informático, material diverso.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe de Mantenimiento y Obras.

Oficial primera de reprografía, imprenta y almacén.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, ejecuta y desarrolla las funciones propias de reprografía, imprenta y almacén de material y cualesquiera otras funciones que relacionadas con su actividad le encarguen sus superiores.

Igualmente le corresponde realizar las tareas de carga y descarga del material de reprografía, imprenta y almacén.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe de sección de asuntos generales, almacén y reprografía o del encargado de reprografía, imprenta y almacén.

Grupo profesional IV:

Oficial segunda de reprografía, imprenta y almacén.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes, realiza las funciones propias de reprografía, imprenta y almacén de material, con iniciativa y responsabilidad restringida. Asimismo, cualesquiera otras funciones relacionadas con su actividad que le encarguen sus superiores.

Igualmente le corresponde realizar las tareas de carga y descarga del material de reprografía, imprenta y almacén.

Estará bajo la dependencia directa del jefe de sección de asuntos generales, almacén y reprografía o del encargado de reprografía, imprenta y almacén.

Oficial de biblioteca y archivo.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes, ejecuta y desarrolla las funciones de ordenación y mantenimiento del material de archivo y biblioteca y cualesquiera otras funciones relacionadas con su actividad que le encarguen sus superiores.

Igualmente le corresponde realizar las tareas de carga y descarga del material del archivo y biblioteca.

También deberá recoger el papel, libros y documentación en general de las secciones y demás dependencias para su colocación o traslado a otras unidades o para su destrucción.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe del Servicio de Archivo y Biblioteca a través de los jefes de unidad dependientes del mismo.

Camarero/Camarera.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes tiene a su cargo los servicios de cafetería del Consejo de Estado, correspondiéndole también encargar las compras a los proveedores, la colocación y control de los pedidos, salir a comprar personalmente los productos perecederos, la supervisión de las cristalerías, vajillas y mantelerías y la recogida de los vasos de los despachos de los consejeros para dejarlos en el Office. Asimismo, serán las responsables de la colocación y retirada del menaje utilizado en los actos y reuniones del Consejo, con excepción de los actos que se realicen en el Salón de Plenos que será competencia de los Conserjes y Ordenanzas.

Estará bajo la dependencia directa del Jefe del Servicio de Conservación y Suministros o Conserje Mayor.

Conserje.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes, es elegido por promoción interna mediante concurso o concurso-oposición entre el personal laboral entre los ordenanzas. Tiene a su cargo, en colaboración directa con el conserje mayor, la dirección, coordinación, control y supervisión del trabajo de los telefonistas-recepcionistas y ordenanzas; la supervisión y dirección de la labor de los limpiadores y limpiadoras y del personal exter-

no de limpieza en colaboración con la encargada así como el control de los demás operarios no pertenecientes al Consejo; al mismo tiempo le corresponde meter el cubo de la basura a primera hora de la mañana; hacer los partes de incidencias que resulten necesarios ante el servicio de Conservación cuando se detecte que el mobiliario, instalaciones y enseres han sufrido algún desperfecto.

Se responsabilizará del dinero del Consejo destinado a las incidencias que puedan surgir, o para cualquier tipo de encargo para cuya realización se necesite dinero. Pondrá fax, y encomendará los servicios oportunos a motoristas y conductores de incidencias. Le corresponderá, cuando sea necesario, atender al teléfono o la centralita telefónica. Por motivos de seguridad deberá destruir el papel cuando resulte necesario

Asimismo, el Conserje de tarde será el responsable de la colocación y retirada del menaje utilizado en los actos y reuniones del Consejo, cuando no estén por la tarde los camareros y camareras.

Finalmente, también suplirá las ausencias del conserje mayor y realizará todas las funciones que para los ordenanzas se establecen en este convenio y cualesquiera otras relacionadas con su actividad que le encarguen sus superiores.

Estará bajo la dependencia directa del Conserje Mayor.

Telefonista-recepcionista.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes tiene por misión la recepción de las llamadas de la centralita, tanto internas como externas, la conexión a la red exterior, la solicitud de conferencias, la anotación de llamadas y recados, la vigilancia y cuidado del material de la centralita y otras cuestiones burocráticas, así como la recepción de visitantes e información, vigilancia y control de las personas que entran y salen del edificio en coordinación con los servicios de Policía y sustituir al ordenanza que desempeñe funciones en portería cuando las necesidades del servicio lo exijan, asimismo la recepción de paquetes y su remisión al conserje Mayor o conserjes.

Asimismo, deberá procurar que los proveedores lleven directamente a la unidad de destino los paquetes grandes o de mucho peso.

Estará bajo la dependencia directa del Conserje Mayor o conserjes.

Ordenanza.—Es el trabajador que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes tiene como misión el control de las entradas y las salidas de los visitantes y de los vehículos; la recogida y entrega de correspondencia y paquetería o encargos para su traslado o recogida dentro o fuera de las dependencias del Consejo; la destrucción del papel si por motivos de seguridad fuera necesario; realizar fotocopias; meter los cubos de la basura; atender la centralita telefónica o el teléfono, poner fax de forma excepcional; recoger el papel, libros y documentación de las secciones y demás dependencias para su traslado a otras unidades o para su destrucción y colocación de libros; realizar trabajos fuera de la sede del Consejo, pero relacionados con personas o instituciones vinculadas a él.

Asimismo, les corresponde cualquier tipo de encargo que necesite dinero en metálico o cheque; realizarán el reparto y recogida en coche oficial de documentos, dinero en efectivo y otros encargos; colocarán y retirarán los vasos de agua en el Salón de Sesiones; así como realizarán las funciones que corresponden a los funcionarios del Cuerpo Subalterno de la Administración del Estado y cualesquiera otras relacionadas con su actividad que les encarguen sus superiores.

Por otro lado, le corresponde, cuando sea necesario, el traslado y colocación muebles y enseres para el correcto funcionamiento de la institución; el movimiento de paquetes, cajas y sillones o cualquier otro mobiliario de pequeño tamaño, a otras dependencias o a las galerías; el traslado de pantallas, ordenadores e impresoras y otro pequeño material informático de una dependencia a otra o al Área de Informática del Consejo, así como la recogida y entrega de reposteros mediante el coche de incidencias; el movimiento de cajas, libros o pequeño mobiliario dentro del mismo despacho, cuando son requeridos por los altos cargos o los jefes de área o de servicio.

Por otra parte, deben acudir a los encargos o trabajos encomendados, dentro o fuera del edificio, correctamente uniformados. Les corresponde sustituir a las telefonistas-recepcionistas en sus ausencias, y en también en caso de enfermedad, permisos, vacaciones, atendiendo el teléfono o la centralita telefónica y realizando el control de visitantes.

Estarán bajo la dependencia directa del Conserje Mayor o conserjes.

Grupo profesional V:

Limpiador/Limpiadora.—Es la trabajadora o trabajador que estando en posesión de nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria se encarga de los servicios de limpieza de las distintas dependencias y muebles del Consejo que le hayan sido encomendadas. Asimismo, recoger la basura del Office de camareras para llevarla a la planta baja; recoger los vasos de los despachos de los Consejeros y dejarlos en el hall de entrada de las secciones para que los retiren las camareras, presta el servicio de limpieza del zaguán si fuera necesario.

El personal de limpieza estará bajo la dependencia directa del Jefe del Servicio de Conservación y Suministros o del Conserje Mayor y del Encargado/a.

ANEXO III

TABLA DE ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS EN NIVELES RETRIBUTIVOS

Nivel	Categoría
1	Titulado superior
1	Jefe de mantenimiento de obras
2	Jefe de protocolo
3	Conserje mayor
3	Auxiliar de administración
3	Técnico de soporte de usuarios
3	Oficial primera de oficios varios
3	Oficial primera de R.I.A.
4	Camarero/Camarera
4	Conserje
4	Oficial 2ª de R.I.A.
4	Telefonista-recepcionista
4	Oficial de biblioteca y archivo
4	Ordenanza
5	Limpiador/Limpiadora

ANEXO IV

TABLA SALARIAL MENSUAL 2011

1. Salario base: cuantías en euros.

1	1.906,53
2	1.573,24
3	1.224,71
4	1.019,45
5	984,97

2. Antigüedad:

Importe euros/mes: 25,84.

3. Pagas extras: cuantías en euros.

	Junio	Diciembre
1	1.906,53	1.906,53
2	1.573,24	1.573,24
3	1.224,71	1.224,71
4	1.019,45	1.019,45
5	984,97	984,97

ANEXO V

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Tabla salarial mensual 2011

	Cuantías en euros
1 Titulado Superior	349,57
1 Jefe de mantenimiento de obras	349,57
2 Jefe de protocolo	338,42
3 Conserje mayor	295,90
3 Auxiliar de administración	138,89
3 Técnico de soporte de usuarios	211,62
3 Oficial primera de oficios varios	27,65
3 Oficial primera de R.I.A.	242,42
4 Camarero/Camarera	99,72
4 Conserje	99,72
4 Oficial 2ª de R.I.A.	99,72
4 Telefonista-recepcionista	99,72
4 Oficial de biblioteca y archivo	99,72
4 Ordenanza	85,80
5 Limpiador/Limpiadora	0,00

ANEXO VI

COMPLEMENTO DE PROLONGACIÓN DE JORNADA

Tabla salarial mensual 2011

		Cuántías en euros
1	Titulado Superior	693,69
1	Jefe de mantenimiento de obras	693,69
2	Jefe de protocolo	687,01
3	Conserje mayor	241,68
3	Auxiliar de administración	241,68
3	Técnico de soporte de usuarios	241,68
3	Oficial primera de R.I.A.	241,68
3	Oficial 1ª Oficios varios	0,00
4	Camarero/Camarera	212,72
4	Conserje	212,72
4	Oficial 2ª de R.I.A.	212,72
4	Telefonista-recepcionista	212,72
4	Oficial de biblioteca y archivo	212,72
4	Ordenanza	212,72
5	Limpiador/Limpiadora	31,92

ANEXO VII

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD HORARIA

Tabla salarial mensual 2011

		Cuántías en euros
1	Titulado Superior	615,97
1	Jefe de mantenimiento de obras	615,97
2	Jefe de protocolo	479,10
3	Conserje mayor	372,29
3	Auxiliar de administración	131,56
3	Técnico de soporte de usuarios	131,56
3	Oficial primera de R.I.A.	131,56
3	Oficial 1ª Oficios Varios	460,14
4	Camarero/Camarera	237,93
4	Conserje	263,13
4	Oficial 2ª de R.I.A.	131,56
4	Telefonista-recepcionista	131,56
4	Oficial de biblioteca y archivo	131,56
4	Ordenanza	131,56
5	Limpiador/Limpiadora	131,56

ANEXO VIII

COMPLEMENTO DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS**Tabla salarial 2011****Sábados, Domingos y Festivos**

Niveles: 2 a 5. Importe/euros: 87,48.

En caso de que se tenga que trabajar la mañana del sábado, domingo o festivo y por razones del servicio se deba prolongar la jornada, a partir de las quince horas se percibirá además del complemento de sábados, domingos y festivos la parte proporcional de las horas que corresponda en función del número de minutos efectivamente trabajados, a razón de:

- Sábados tarde: Se incrementará en un 15% el valor de la hora extra.
- Domingos y festivos: se incrementa un 25 % el valor de la hora extra.

El personal que tenga que acudir los sábados como consecuencia de la apertura del Registro General del Consejo de Estado, excediendo del horario del cierre del mismo, tendrá derecho apercibir, además del citado complemento de 87,48 euros, la parte proporcional de las horas que excedan en función del número de minutos efectivamente trabajados, incrementado el valor de la hora extra en un 15 por 100.

Los actos excepcionales de los sábados, domingos o festivos y el día 2 de mayo: 155,51 euros/día.

ANEXO IX

**COMPLEMENTOS DE ENCARGADO DE CONSERVACION DEL EDIFICIO
Y DEL EQUIPAMIENTO, DE ENCARGADO DE REPROGRAFIA, IMPRENTA Y ALMACEN
DE MATERIAL, DE ENCARGADO DE TELEFONISTA-RECEPCIONISTA Y DE ENCARGADO
DE CAMARERAS**

Tabla salarial mensual 2011

		Cuántías en euros
1	Encargado de C.E.E	225,00
3	Encargado de R.I.A.	205,33
4	Encargado Telefonista-Recepcionista	136,89
4	Encargado de Camareras	50,00

ANEXO X

COMPLEMENTO PERSONAL DE UNIFICACION**Tabla salarial mensual 2011**

		Cuántías en euros
2	Jefe de protocolo	135,83
3	Oficial primera de oficios varios	29,43
3	Oficial 1ª de RIA	66,93
3	Técnico de soporte de usuarios	99,15
4	Camarero/Camarera	257,85
4	Conserje	287,49
4	Oficial 2ª de R.I.A.	274,92
4	Telefonista-recepcionista A	139,71
4	Telefonista-recepcionista B	109,43
4	Oficial de biblioteca y archivo	134,44
4	Ordenanza	94,19
5	Limpiador/Limpiadora	29,76

ANEXO XI

COMPLEMENTO DE GESTOR DE BASES DE DATOS

Tabla salarial mensual 2011

		Cuantías en euros
3	Técnico de soporte de usuarios	60

ANEXO XII

VALOR EN EL AÑO 2011 DE LA HORA EXTRAORDINARIA

Grupo profesional	Cuantías en euros
1	23,54
2	19,52
3	16,35
4	13,80
5	12,32

ANEXO XIII

COMPLEMENTOS DE DISPONIBILIDAD HORARIA Y DE CANTIDAD DE TRABAJO
DE LA CATEGORIA DE OFICIAL PRIMERA DE OFICIOS VARIOS

Tabla salarial mensual 2011

		Cuantías en euros
Complemento Disponibilidad Horaria		460,14
Complemento de Cantidad de Trabajo		273,77

ANEXO XIV

COMPLEMENTO DE APERTURA

Tabla salarial mensual 2011

		Cuantías en euros
Nivel 4	Todas las categorías	30

(03/4.493/12)