

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4** *RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Tribunal Constitucional (personal laboral) (código número 28010282011998).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Tribunal Constitucional (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el 7 de junio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**Capítulo 1**

Ámbito de aplicación. Comisión paritaria de representación de las partes negociadoras

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal laboral que presta sus servicios en el Tribunal Constitucional, en el único centro de trabajo del mismo, situado en la ciudad de Madrid.

Artículo 2. Entrada en vigor, duración y denuncia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2012, salvo que en su articulado o en sus anexos se establezca otra cosa. Su duración será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2012, siendo prorrogable por periodos anuales en caso de no mediar denuncia escrita por ninguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la expiración del periodo de duración inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de que se denuncie el convenio, continuarán vigentes sus cláusulas normativas hasta la suscripción de un nuevo convenio.

2. Para los ejercicios siguientes al 2013, incluidos, en su caso, los periodos de prórroga del convenio, las condiciones económicas experimentarán las variaciones que se deriven de la legislación presupuestaria y de los acuerdos generales que sobre esta materia, y en el marco de sus facultades y competencias, adopte el Pleno del Tribunal Constitucional, previa la negociación que proceda entre las partes negociadoras del presente convenio. Dichas variaciones, en su caso, se agregarán a las contenidas en las tablas retributivas de los anexos de este convenio.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio Colectivo forma un todo pactado indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio y con el objetivo de mantener el equilibrio de las condiciones pactadas por ambas partes en el presente convenio.

Artículo 4. Comisión paritaria de representación de las partes negociadoras

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma de este Convenio se constituirá la comisión paritaria de representación de las partes negociadoras, compuesta por tres representantes del Tribunal Constitucional y tres representantes de los trabajadores. Dicha comisión asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, se ocupará del seguimiento del desarrollo de cuantas materias integran este convenio y sus anexos durante la totalidad de su vigencia y de actualizar el contenido del convenio para adaptarlo, en su caso, a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre el Tribunal y los Sindicatos; asumirá también la mediación facultativa en los conflictos que se planteen, sin carácter vinculante para ninguna de las partes, y sin perjuicio de la conciliación preceptiva ante los organismos competentes y de la competencia del orden jurisdiccional social, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio. Será también el órgano en el que habrán de negociarse posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo.

2. La comisión estará presidida por el Secretario General del Tribunal Constitucional o persona en quien delegue. Los miembros de la parte social serán designados por las Secciones Sindicales firmantes en proporción a la representatividad obtenida en las elecciones a representantes del personal laboral en el Tribunal Constitucional.

3. La comisión paritaria, que en todo caso se reunirá convocada por el Presidente con carácter ordinario al menos una vez al año y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las dos partes en un plazo no superior a cinco días desde la fecha de la solicitud, previa comunicación a la otra parte, podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

4. Los acuerdos de la comisión paritaria deberán adoptarse por mayoría de cada una de las dos partes representadas en la comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes. De dichos acuerdos se levantará la correspondiente acta por el secretario, que será uno de los representantes del personal laboral en dicha comisión.

5. En el caso de que la comisión no llegara a ningún acuerdo para la solución de los conflictos que surjan, se convocará a la comisión negociadora de este Convenio Colectivo para su solución. De no llegarse a un acuerdo, la comisión negociadora podrá designar un mediador o mediadores para que propongan una solución al conflicto.

Capítulo 2

*Organización del trabajo***Artículo 5.** *Organización del trabajo*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Tribunal Constitucional y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de consulta, información y negociación reconocidos por el ordenamiento jurídico a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales.

Capítulo 3

*Provisión de vacantes, promoción interna y personal de nuevo ingreso***Artículo 6.** *Principios rectores de la selección del personal laboral*

La selección del personal laboral sujeto a este convenio se realizará de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 7. *Provisión de vacantes*

La provisión de vacantes del Tribunal Constitucional cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se producirá por el orden que se señala a continuación:

- 1º Por reingreso de excedencia voluntaria.
- 2º Por promoción interna.
- 3º Por personal laboral de nuevo ingreso.

Con arreglo a los principios rectores señalados en el artículo 6 y de acuerdo con la referida planificación de recursos humanos, corresponde al Tribunal Constitucional, respecto de aquellos puestos que figuren en la relación de puestos de trabajo como de cobertura indistinta por personal funcionario o por personal laboral, determinar que el procedimiento de cobertura se dirija a uno u otro tipo de personal.

Artículo 8. *Promoción interna*

1. En el turno de promoción interna podrán participar todos los trabajadores fijos del mismo grupo profesional o grupo inmediatamente inferior, siempre que lleven un año de servicios efectivos en dicho grupo profesional, cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, y superen las pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

Los trabajadores fijos con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que en el grupo profesional de acceso se exija el título inmediatamente superior al previsto en su actual grupo profesional. Se exceptúan las plazas del grupo profesional 1 o cuando pertenezcan a áreas de actividad en las que esta previsión no resulte adecuada o se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

2. La Comisión paritaria de representación de las partes negociadoras propondrá los criterios generales que deberán regir las pruebas selectivas para la promoción, con arreglo a criterios basados en méritos profesionales y académicos.

3. En ningún caso podrán producirse cambios de puesto de trabajo por promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

4. Las pruebas selectivas para la promoción interna, mediante las modalidades de concurso o concurso-oposición, serán convocadas, valoradas y resueltas con arreglo a lo prevenido en el Reglamento de Organización y Personal del Tribunal Constitucional y en el presente Convenio colectivo.

La propuesta de valoración de las referidas pruebas se realizará por una Comisión de valoración integrada por tres representantes del Tribunal Constitucional, uno de los cuales será el Presidente y otro actuará como Secretario, y por dos de los trabajadores designados por los Sindicatos representados en la Comisión paritaria de representación de las partes negociadoras. En el supuesto de que no hubiera trabajadores que reúnan las condiciones establecidas para ser miembros de la referida Comisión, los Sindicatos podrán designar a funcionarios.

Dicha Comisión, de acuerdo con el principio de especialidad, podrá recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de las pruebas convocadas, los cuales se incorporarán a la misma con voz pero sin voto.

Todos los miembros de la Comisión deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado. En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer al nivel de titulación equivalente igual o superior.

5. La convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, las características de las mismas, el sistema selectivo, desarrollo y valoración del mismo, los requisitos exigibles a los candidatos y la baremación, en su caso.

6. La provisión del puesto de Portero Mayor se realizará por el procedimiento de libre designación, previa convocatoria dirigida a los trabajadores del mismo grupo profesional. El cese en el referido puesto, asimismo libre, comporta la reincorporación al puesto que se tuviera con anterioridad.

La cobertura del puesto de Ordenanza Coordinador se realizará asimismo, y con los mismos efectos, por el procedimiento de libre designación. La propuesta de designación de este puesto se realizará por la Comisión paritaria de representación de las partes negociadoras a que se refiere el artículo 4.

Artículo 9. Ingreso del personal

1. El ingreso del personal laboral al servicio del Tribunal Constitucional se realizará mediante la convocatoria y resolución de las correspondientes pruebas selectivas. Las modalidades de las pruebas selectivas serán las de concurso, concurso-oposición u oposición, en función de la naturaleza de las tareas a realizar por el personal de nuevo ingreso.

2. La valoración de los méritos en la modalidad o fase de concurso se efectuará con arreglo a criterios basados en méritos profesionales y académicos. La aplicación de tales criterios se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: las dos terceras partes corresponderán a méritos profesionales y una tercera parte a méritos académicos.

3. La modalidad o fase de oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes. Las pruebas deberán versar sobre supuestos teóricos y prácticos relacionados con la actividad específica a desarrollar en el puesto de trabajo a cubrir.

4. La convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, los requisitos que deban reunir los aspirantes y la modalidad de selección, así como la composición de la Comisión de valoración encargada de formular la propuesta correspondiente al órgano competente del Tribunal Constitucional, la cual quedará integrada de forma similar a la prevista en el artículo 8.4. Las pruebas selectivas podrán incluir una fase de entrevista, debiendo obrar en la convocatoria sus características básicas y la puntuación que se asigne a la misma.

Artículo 10. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba cuya duración se determina según los siguientes grupos: Para los trabajadores del grupo 1 un periodo de tres meses; para los trabajadores del grupo 2 un periodo de un mes y para los trabajadores del grupo 3 se establece un periodo de quince días.

2. Durante este periodo el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla. Transcurrido el periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador el tiempo servido durante el periodo de prueba a todos los efectos.

3. Durante el periodo de prueba tanto el Tribunal Constitucional como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. En este supuesto se informará a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 11. Contratación temporal

1. Podrá contratarse personal para sustituir interinamente a trabajadores fijos, en los términos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.c) y en el Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla dicho precepto en materia de contratos de duración determinada.

2. Al efecto de poder contratar personal con carácter temporal en las circunstancias referidas, en los procedimientos de ingreso de nuevo personal que se lleven a cabo se constituirá una lista con los candidatos que, habiendo superado una puntuación mínima, no obtengan plaza. La constitución de la bolsa de trabajo y la puntuación mínima para poder integrarse en ella se harán constar en las correspondientes convocatorias. Asimismo se podrá constituir la lista de candidatos para contratación temporal mediante la convocatoria a tal efecto de procedimientos de selección adecuados a los principios relacionados en el artículo 6 de este convenio.

3. La vigencia de la lista de candidatos no será en ningún caso superior a los tres años, a contar desde su aprobación.

4. El trabajador interino cesará cuando se reincorpore el trabajador sustituido o cuando cese la causa por la que éste tiene derecho a la reserva de su puesto.

Capítulo 4

Incompatibilidades

Artículo 12. Incompatibilidades

Al personal laboral al servicio del Tribunal Constitucional se le aplicará el régimen de incompatibilidades de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo 5

*Clasificación profesional y movilidad funcional***Artículo 13. Clasificación profesional**

1. El sistema de clasificación del personal acogido a este convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y niveles, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los diferentes ámbitos laborales de prestación de servicios, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción.

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

Las áreas funcionales agrupan unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional. Cuando así resulta pertinente, en función de los diferentes ámbitos y grados de autonomía en la adopción de iniciativas y en la toma de decisiones en el desempeño de los puestos de trabajo, las áreas funcionales de un grupo profesional se estructuran en niveles, relacionados por orden decreciente con arreglo al indicado criterio.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional que sean, en su caso, necesarios, conforme a los procedimientos de cobertura de puestos en función de su nivel y a las reglas de movilidad que resulten de aplicación.

Los diferentes puestos de trabajo se asignan a un grupo profesional y área funcional y, en su caso, a un nivel, recogiendo todos ellos en el Anexo I atendiendo a dichos ámbitos de clasificación, y definiéndose en el Anexo II mediante la indicación no exhaustiva de las actividades y funciones propias de los mismos, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

2. Los grupos profesionales en que se estructura el sistema de clasificación profesional del personal laboral al servicio del Tribunal Constitucional son los siguientes:

- Grupo profesional 1: 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; en el establecimiento o desarrollo de programas o en la aplicación de técnicas siguiendo instrucciones generales; y en la coordinación o supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Formación requerida: Título de Licenciado universitario o equivalente.
- Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que pueden coordinar o supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un acusado grado de responsabilidad, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por 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. Formación requerida: Bachillerato o equivalente.
- Grupo profesional 3: 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 como tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a las instrucciones impartidas en la organización de las mismas. Asimismo se incluyen en este grupo profesional, en sus niveles superiores (1 y 2), a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos otros 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 aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores del mismo grupo profesional e inferior nivel, pudiendo implicar todo ello la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordinan. Formación requerida: Graduado en E.S.O. o equivalente.

3. La integración de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se realizará mediante la asignación de los correspondientes puestos de trabajo a las siguientes áreas funcionales:

- Gestión y servicios comunes: se incluyen en esta área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación, las actividades o tareas relacionadas con los siguientes ámbitos: gestión de recursos humanos; gestión económica; gestión administrativa; información, atención y recepción de personal visitante; recepción y entrega de paquetería, documentación y correspondencia; recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de material de oficina; atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas y desempeño de servicios complementarios a las mismas; franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia; realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de tra-

- bajo; reprografía y actividades análogas; y otras actividades de naturaleza análoga o similar a las anteriores.
- Técnica y profesional: se incluyen en esta área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación, las actividades o tareas relacionadas con los siguientes ámbitos: realización de estudios y proyectos de obras, infraestructuras e instalaciones, conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios y bienes muebles, incluyendo la formulación de propuestas en la tramitación de expedientes para la adquisición de bienes y servicios relacionados con estos ámbitos; coordinación y supervisión de la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios e instalaciones; y otras actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.
 - Actividades específicas: se incluyen en esta área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación, las actividades o tareas relacionadas con los siguientes ámbitos: realización de estudios y tratamiento técnico de fondos bibliográficos y documentales; apoyo al desarrollo de las funciones de Archivo General; y otras de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

Artículo 14. Movilidad funcional

La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 6***Tiempo de trabajo*****Artículo 15. Jornada y horario de trabajo**

1. El régimen de la jornada y horario de trabajo será el establecido con carácter general para el personal al servicio del Tribunal Constitucional, oídas las representaciones de los trabajadores.

2. En el marco de dicho régimen podrán establecerse jornadas especiales.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de dieciséis años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Tribunal Constitucional podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

4. El trabajador que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de dieciséis años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad podrá flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de la jornada.

Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 16. Horas extraordinarias

1. El Tribunal reducirá al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias. En ningún caso podrán exceder de 60 horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores.

2. Las horas extraordinarias se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos, en cuyo caso la compensación será de dos horas y media. A estos efectos se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Únicamente serán remuneradas cuando el trabajador lo solicite, en cuyo caso lo serán por los importes que figuran en el anexo VI de este convenio.

3. La compensación de las horas extraordinarias por horas de descanso se realizará de común acuerdo entre el Tribunal Constitucional, el cual atenderá a tal fin las necesidades del servicio, y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes al periodo de realización de las horas extraordinarias, salvo acuerdo de las partes.

4. El cómputo de las horas extraordinarias se realizará sobre la base de la jornada semanal de trabajo establecida en el Tribunal Constitucional, debiendo entregarse una copia del resumen trimestral de las realizadas a los trabajadores y sus representantes.

5. No se realizarán horas extraordinarias en periodos nocturnos o festivos, salvo en supuestos y actividades debidamente justificados, con comunicación a los representantes de los trabajadores, a la mayor brevedad posible.

Artículo 17. Vacaciones anuales

El régimen de vacaciones será el establecido con carácter general para el personal al servicio del Tribunal Constitucional.

Artículo 18. Licencias

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el Tribunal podrá solicitar licencia por asuntos propios, sin derecho a percepción económica alguna, por un período mínimo de quince días y máximo de tres meses. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La denegación, en su caso, será motivada y se producirá en un plazo no superior a quince días desde la fecha de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

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

Artículo 19. Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Quince días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral concretados en asistencias a reuniones en los colegios o entrevistas con los profesores.
- d) Tres días hábiles en casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo del permiso será de cinco días hábiles. Este permiso podrá disfrutarse, en su caso, en uno o varios tramos temporales.
- e) Un día por cambio de domicilio habitual dentro de una misma localidad. Si el traslado se produce a otra localidad distante al menos 40 kilómetros, el permiso será de dos días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.
- g) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consultas médicas que deba realizar el trabajador durante su jornada de trabajo o acompañando a hijos menores de edad, o mayores que estén afectados de enfermedades crónicas, así como al cónyuge y a los padres del trabajador, cuando su condición física o psíquica así lo requiera, y a otros familiares hasta el segundo grado de parentesco con una capacidad psíquica o sensorial oficialmente reconocida.
- h) 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.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, siempre que se demuestre que no es utilizado a un mismo tiempo por el otro progenitor.
En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.
Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Esta previsión será de aplicación asimismo a los trabajadores varones que hagan uso de este permiso.
- j) Hasta tres días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del órgano competente del Tribunal Constitucional y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en el mes de enero siguiente.
- k) 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.
- l) Se aplicarán al personal laboral los permisos que se puedan otorgar con carácter extraordinario al resto del personal del Tribunal Constitucional.

Capítulo 7

*Formación***Artículo 20.** *Formación y perfeccionamiento*

1. Además de otros permisos previstos en el Convenio, el personal laboral del Tribunal Constitucional que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tiene derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, en aquellos puestos en que éstos se hayan establecido.

2. Para favorecer la formación y el perfeccionamiento profesional, los trabajadores del Tribunal Constitucional tienen los siguientes derechos:

- a) A la asistencia a los cursos y actividades de formación enmarcados en el Programa de formación continua del Tribunal Constitucional, para el personal a su servicio, con arreglo a los requisitos y condiciones previstos en el mismo. El tiempo de asistencia a los cursos, cuando coincida con la jornada de trabajo, computará como tiempo efectivo de trabajo.
- b) A la adaptación de su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, siempre que la organización del trabajo lo permita. En el caso de que dicha adaptación implique una reducción efectiva de la jornada de trabajo superior a veinte horas al año, se minorarán proporcionalmente las retribuciones del trabajador, en cuanto al exceso de horas respecto de dicho límite, sin que el número total de horas de reducción de la jornada de trabajo pueda ser superior a cuarenta al año.
- c) A la concesión de permisos no retribuidos, por el tiempo necesario para la realización de las actividades de formación y perfeccionamiento profesional, con una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3. La asistencia a actividades y cursos que determine el Tribunal Constitucional, o proponga a sus trabajadores, con fines de capacitación, perfeccionamiento y reciclaje profesional, o de adaptación a nuevos requerimientos técnicos, en relación con el contenido de sus puestos de trabajo, computará como tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo 8

*Suspensión del contrato de trabajo y excedencias***Artículo 21.** *Suspensión con reserva del puesto 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 y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que 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 haciendo uso del período de suspensión por 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido

se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- b) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la continuidad de la trabajadora afectada en la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior con los límites respectivos establecidos en el primer párrafo.
- c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. El reingreso se producirá automática e inmediatamente a la puesta en libertad.
- d) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado, superior a tres meses e inferior a dos años, en Organismos internacionales, Gobiernos o entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional, siempre que cuenten con un año de antigüedad en el colectivo. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo, previa solicitud, en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación de la misión o del servicio, dando lugar, en caso de no efectuar la solicitud de reingreso en dicho plazo, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

Artículo 22. Excedencia voluntaria

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Tribunal Constitucional.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio quedarán en situación de excedencia voluntaria cuando pasen a desempeñar otro puesto de trabajo en cualquier Administración Pública.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o persona con la que acrediten la convivencia residan en otra provincia por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de tra-

bajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o personal laboral, en cualquier Administración Pública. Antes de finalizar el plazo de quince años de duración de esta situación deberá solicitar el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos, ni les será computado el tiempo en que permanezcan en dicha situación a efectos de antigüedad.

5. La solicitud de excedencia voluntaria deberá cursarse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. En el plazo de 15 días, a contar desde la fecha de dicha solicitud, deberá adoptarse el correspondiente acuerdo, el cual se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

6. El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en igual o similar puesto de trabajo.

Si no existiera vacante en su puesto de trabajo o equivalente y si la hubiera en puesto de trabajo inferior, podrá optar a éste o bien esperar a que se produzca la vacante en aquél.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de puesto de trabajo inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en un puesto de trabajo igual o similar.

Artículo 23. *Excedencia por cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Tribunal generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Tribunal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Tribunal.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, 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 y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Tribunal, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este período con derecho a la reserva del puesto de trabajo, si el trabajador forma parte de una familia numerosa, se extenderá hasta los quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si es de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel profesional o puesto de trabajo equivalente.

Si antes de la finalización del período de excedencia el trabajador no solicitara el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 24. *Excedencia por razón de violencia de género*

Las 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 de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de promoción y antigüedad.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar esta situación por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras.

Artículo 25. *Excedencia forzosa*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical electivo, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, siempre que ello imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo público o sindical. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indi-

cado plazo el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

Capítulo 9

Salud laboral

Artículo 26. Política de seguridad y salud laboral

1. El Tribunal Constitucional formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga acciones sobre salud laboral y planes y programas de prevención tendentes a lograr una normal y eficaz aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

2. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, así como el correlativo deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

3. El Tribunal Constitucional está obligado a promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad y salud laboral, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores en el momento de su contratación, cuando cambien de puestos de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dicha formación y a realizar las prácticas que se establezcan, las cuales se celebrarán dentro de su jornada de trabajo, que se considerará de trabajo efectivo, sin detrimento de sus retribuciones.

4. El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. El Delegado de prevención, que se integrará en dicho comité, será nombrado por las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión paritaria de representación de las partes negociadoras del Convenio colectivo para el personal laboral del Tribunal Constitucional.

5. El Comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 27. Reconocimiento médico anual

En el marco de la política general de personal al servicio del Tribunal Constitucional, se aplicarán al personal laboral los acuerdos que se adopten en materia de reconocimiento médico anual.

Artículo 28. Vestuario y elementos de protección

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

2. A los ordenanzas se les facilitará como primera dotación dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuestos, cada uno de ellos, por traje (una chaqueta y dos pantalones o faldas), dos pares de zapatos, tres camisas o blusas blancas, corbata negra o pañuelo, y tres pares de calcetines negros o seis pares de medias. En los periodos de verano e invierno de cada año se renovarán las camisas o blusas, los zapatos, la corbata o pañuelo y los calcetines o medias y, cada dos años, los trajes. El traje femenino se integrará por chaqueta y falda o pantalón, a opción de la interesada.

Asimismo, a los trabajadores que desempeñen habitualmente sus funciones en Biblioteca, Reprografía, Archivo y Almacén de material, se les facilitará de manera complementaria ropa de trabajo adecuada a tales funciones.

Al personal que con carácter habitual desarrolle sus funciones fuera de las dependencias del Tribunal Constitucional o en dependencias de éste no climatizadas se le facilitará una prenda de abrigo.

A las trabajadoras, por razón de embarazo, se les eximirá de llevar uniforme, facilitándoseles, en su caso, las adaptaciones en el mismo que por esta causa fuesen necesarias o convenientes.

3. Todo el personal que deba utilizar uniforme de trabajo dispondrá de vestuarios, duchas y taquillas, cuyas instalaciones, donde no existiesen, se irán estableciendo sucesivamente.

Capítulo 10

*Asistencia y acción social***Artículo 29.** *Principios generales*

1. La aplicación de los créditos presupuestarios para asistencia y acción social se realizará por los órganos competentes del Tribunal Constitucional en materia presupuestaria, a propuesta de la Comisión de Acción Social.

2. La consecución de los objetivos sociales se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestarios existentes para cada ejercicio económico.

3. El Tribunal Constitucional fijará, en el proyecto de presupuesto anual, las cantidades necesarias para atender estas finalidades.

Artículo 30. *Comisión de Acción Social*

La Comisión de Acción Social estará compuesta por dos representantes del Tribunal Constitucional y dos representantes del personal laboral.

Artículo 31. *Programas*

1. La Comisión de Acción Social propondrá cada año los programas a que han de destinarse los fondos asignados presupuestariamente para este concepto, así como los baremos a emplear para su adjudicación, los plazos y todo cuanto competa a la gestión de los programas.

2. Como norma general, la Comisión de Acción Social dirigirá sus actuaciones a procurar el reparto de los fondos destinados a este fin entre el mayor número posible de trabajadores, mostrando preferencia por aquellos que tengan salarios menores, aquéllos cuyas circunstancias personales resulten más desfavorecidas y aquéllos que no tengan otros medios de acceder a los mismos beneficios por otras vías.

Artículo 32. *Prestación complementaria al subsidio de maternidad del Régimen General de la Seguridad Social*

Para el supuesto de que las trabajadoras al servicio del Tribunal Constitucional incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social perciban del Instituto Nacional de la Seguridad Social una prestación de maternidad inferior a las retribuciones ordinarias que vinieran percibiendo en el Tribunal, se completará dicha prestación con cargo al presupuesto de este órgano, en las dotaciones del artículo 13 "Laborales" del capítulo 1, por períodos mensuales vencidos, de forma que se alcance la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo antes de comenzar el período de descanso por parto.

Artículo 33. *Asistencia jurídica*

Cuando por razón del cumplimiento estricto de las funciones propias de su puesto de trabajo, terceras personas iniciasen cualquier proceso judicial contra el trabajador, el Tribunal Constitucional proveerá al mismo de asistencia letrada para su defensa y correrá con los gastos de indemnizaciones y suplidos que se deriven de los desplazamientos que, por este motivo, necesite realizar el trabajador.

Capítulo 11

*Estructura del salario***Artículo 34.** *Del salario*

1. La estructura del salario del personal laboral al servicio del Tribunal Constitucional estará constituida por los siguientes conceptos:

Artículo 35. *Salario base*

Es la parte del salario del trabajador que se fija, en función de su grupo profesional, en el anexo III de este convenio.

Artículo 36. *Plus de convenio*

Es el que, para cada puesto de trabajo, se fija en el anexo III de este convenio.

Artículo 37. *Complemento de antigüedad*

1. El personal laboral percibirá, como complemento de antigüedad, el importe mensual fijado para cada grupo profesional en el anexo IV de este convenio, por cada tres años de servicios (trienio), devengándose el primer día del mes en que se completen tres, o múltiplos de tres, años de servicios.

2. A efectos de antigüedad y reconocimiento de trienios, el Tribunal Constitucional computará los servicios efectivos prestados por el personal laboral con anterioridad a su incorporación al mismo, ya sea por relación laboral o estatutaria, en cualquier Administración Pública o en organismos o entidades de ellas dependientes. Los trienios así reconocidos se retribuirán por el importe mensual unitario que se fija, con la indicación correspondiente, en el mencionado anexo IV.

Artículo 38. Complemento funcional

Es la retribución que corresponde a los trabajadores que tienen asignada la realización de determinadas funciones, según se relaciona a continuación. Las cantidades correspondientes a los complementos funcionales a que se refiere este artículo se reflejan en el anexo V.

De supervisión de servicios de restauración: Se asignará al ordenanza al que se le encomienden habitualmente, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, las funciones de supervisión y coordinación del personal, propio del Tribunal o de empresas contratadas a tal efecto, que presta servicios de atención de las instalaciones de cafetería del propio Tribunal y de las comidas de trabajo e institucionales que se celebren en el Tribunal Constitucional, incluyendo los aspectos relativos a la adquisición de los correspondientes consumibles y el seguimiento y control de las existencias de los mismos, realizando tales cometidos en régimen de flexibilidad horaria, para adaptar el tiempo de trabajo a las especiales características de los mismos.

De servicio de camarero: Se asignará al ordenanza al que se le encomienden habitualmente, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, las funciones relacionadas con la atención de las comidas de trabajo e institucionales que se celebren en el Tribunal Constitucional, realizando tales cometidos en régimen de flexibilidad horaria, para adaptar el tiempo de trabajo a las especiales características de los mismos.

De reprografía: Se asignará al ordenanza al que se le encomienden habitualmente, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, funciones de reprografía, encuadernación, fotomontaje, composición simple, destrucción de documentos y otras similares, atendiendo las máquinas destinadas a la realización de dichos cometidos, desarrollando su mantenimiento y conservación elemental, y reparando las pequeñas averías de las mismas que no precisen de asistencia técnica cualificada.

De almacén de material: Se asignará al ordenanza al que se le encomienden habitualmente, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, las funciones relacionadas con la adquisición y recepción de material de oficina ordinario de reposición periódica, su distribución entre las distintas unidades del Tribunal y el seguimiento y control de las existencias de dicho material.

De manejo de fondos: Se asignará al oficial primera administrativo, por la realización de funciones de cajero sin firma, así como al ordenanza al que se le encomienden, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, y como cometido ordinario, las funciones de recogida y entrega de fondos de efectivo en entidades financieras y otras relacionadas con los ingresos y pagos en metálico o valores derivados de la gestión del Tribunal Constitucional.

De especial dedicación: Se asignará al encargado de mantenimiento, por el desarrollo de sus funciones en régimen de disponibilidad horaria para adaptar el tiempo de trabajo a las especiales características de los servicios que atiende.

De asistente de biblioteca: Se asignará al ordenanza al que se le encomienden habitualmente, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, funciones especializadas relacionadas con la gestión de la biblioteca y del servicio de documentación del Tribunal, adecuadas al nivel de titulación exigible y bajo la dependencia funcional del Letrado jefe del Servicio.

De enlace entre sedes: Se asignará al ordenanza al que se le encomienden habitualmente, además de las funciones propias de dicho puesto de trabajo, las relacionadas con la supervisión inmediata del servicio de ordenanzas en sedes del Tribunal Constitucional distintas a la principal de Domenico Scarlatti y el adecuado enlace de dicho servicio entre las diferentes sedes.

Será incompatible la percepción de más de uno de estos complementos simultáneamente. Estos complementos podrán percibirse por la realización de las funciones correspondientes durante, al menos, cinco días dentro de un período continuado de tres meses, siendo el importe a percibir el que, en proporción, corresponda a los días de realización de las funciones.

Artículo 39. Pagas extraordinarias

1. El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre por una cuantía equivalente a la suma de los importes mensuales del salario base, complemento de antigüedad, plus de convenio y demás retribuciones ordinarias y periódicas que, en su caso, tuvieran reconocidas.

2. El cálculo de las pagas extraordinarias se efectuará por periodos semestrales, con arreglo a lo previsto en la normativa presupuestaria y cualquier otra que resulte de aplicación. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre correspondiente, se abonará la cuantía proporcional al tiempo de trabajo, aplicándose asimismo el criterio de proporcionalidad a los trabajadores con jornada reducida.

Artículo 40. Gratificaciones por servicios extraordinarios

La realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada normal, que no puedan ser retribuidos por ninguno de los conceptos retributivos previstos en el convenio, se compensará mediante la asignación de la correspondiente gratificación, con arreglo a criterios análogos a los que rigen esta materia para los funcionarios al servicio del Tribunal.

Artículo 41. Anticipos

El personal laboral del Tribunal Constitucional podrá solicitar la concesión de anticipos reintegrables en las condiciones previstas en los acuerdos generales del Tribunal Constitucional reguladores de esta materia.

Artículo 42. Indemnizaciones por razón del servicio

Al personal laboral al servicio del Tribunal Constitucional le será de aplicación la normativa general y los acuerdos del Tribunal reguladores de las indemnizaciones por razón del servicio. A los efectos de la asimilación del personal laboral a la clasificación que se realiza en el Anexo I del Real Decreto 462/2002, se establecen las siguientes equiparaciones:

- Grupo 2: Personal laboral del grupo profesional 1.
- Grupo 3: Personal laboral de los grupos profesionales 2 y 3.

Artículo 43. Plan de pensiones

El Tribunal Constitucional, como entidad promotora del Plan de pensiones de la Administración General del Estado, realizará las actuaciones previstas en las normas reguladoras en cuanto a la gestión de las situaciones del personal laboral en relación con dicho Plan, así como las aportaciones económicas que las citadas normas determinen en cada momento.

Capítulo 12**Régimen disciplinario****Artículo 44. Potestad sancionadora**

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente del Tribunal Constitucional, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 45. Faltas

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

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen del Tribunal, así como la incorrección con los compañeros o subordinados.
 - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de la notificación.
 - d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de uno a dos días al mes, atendiendo a las circunstancias concurrentes.
 - e) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes, atendiendo a las circunstancias concurrentes.
 - f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - g) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio.
2. Se considerarán faltas graves las siguientes:
 - a) La falta del respeto debido a superiores, compañeros o subordinados, así como la desconsideración grave con el público en el ejercicio del trabajo.
 - b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - c) La utilización o difusión indebidamente de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Tribunal Constitucional.
 - d) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
 - e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres o cuatro días al mes, atendiendo a las circunstancias concurrentes.
 - f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días al mes, atendiendo a las circunstancias concurrentes.

- g) La simulación de enfermedad o accidente, cuando no sea constitutiva de falta muy grave.
 - h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
 - j) El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - l) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
 - m) La reincidencia en la comisión de faltas leves dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - n) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) La utilización o difusión indebidamente de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo, con grave perjuicio al Tribunal Constitucional.
 - b) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - c) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
 - d) La desobediencia reiterada a las órdenes e instrucciones del trabajo o el incumplimiento de las mismas del que se deriven graves perjuicios al Tribunal.
 - e) La vulneración de la intimidad o las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros y subordinados que revistan especial gravedad.
 - f) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - g) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - h) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cuatro días al mes.
 - i) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 - j) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - k) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
 - l) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - m) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador en esa situación realice trabajos por cuenta propia o ajena. Será considerada, asimismo, falta muy grave toda acción y omisión del trabajador para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
 - n) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - ñ) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 46. Sanciones

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

- 1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo desde tres días a un mes.
- 3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Despido disciplinario.

Artículo 47. Procedimiento disciplinario

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídas la representación de los trabajadores y la representación sindical, en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a la representación de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

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.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. 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. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a la representación de los trabajadores y a la representación de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponde al órgano competente del Tribunal Constitucional y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá 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 diez días hábiles, y si admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento, haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al interesado 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.

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos, que deberá contener: hechos que se imputen al trabajador, falta supuestamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

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

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere 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 solo 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.

9. Propuesta de resolución: 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 hábiles. Asimismo se dará traslado a la representación de los trabajadores y a la representación sindical que hubieran comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídas.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente, la cual 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 en el plazo de diez días hábiles, para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los elementos siguientes: 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 interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará a la representación de los trabajadores y a la representación sindical que hubieran comparecido en el procedimiento.

11. 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.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo 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.

Artículo 48. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que el Tribunal Constitucional tenga 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 por causa no imputable al trabajador expedientado. Asimismo se producirá, en los plazos señalados en el párrafo anterior, la prescripción de las sanciones impuestas.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres meses, un año y dos años, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo 13

Jubilación

Artículo 49. Jubilación

La jubilación de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en la normativa laboral y de Seguridad Social sobre esta materia.

Capítulo 14

Derechos sindicales

Artículo 50. Derechos sindicales

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en el resto de la legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los trabajadores que tuvieran consolidado el complemento personal establecido en el primer convenio colectivo del personal laboral del Tribunal Constitucional, suscrito en 1997, seguirán percibiéndolo, con el mismo carácter de no absorbible y fijo e inalterable en su cuantía.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes del convenio, conscientes de las actuales circunstancias de profunda crisis económica y de los requisitos de austeridad que deben presidir las decisiones con incidencia en el gasto público, coinciden en la necesidad de articular la organización de los servicios de forma que las legítimas aspiraciones de los trabajadores al servicio del Tribunal en el ámbito de la determinación de sus condiciones de trabajo sean compatibles con la necesidad de garantizar la consecución de los objetivos de productividad y calidad en la prestación de servicios exigibles de este órgano constitucional.

Las partes firmantes del convenio, comprometidas con la necesidad de hacer efectiva la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dejan constancia que las modificaciones introducidas en el presente convenio colectivo respecto de los anteriores han sido negociadas en todo caso tomando en consideración el referido criterio y las implicaciones derivadas de la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO I

ESTRUCTURA DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional	Áreas funcionales		
	Gestión y servicios comunes	Técnica y profesional	Actividades específicas
1			Documentalista
2	Oficial 1º Administrativo	Encargado de mantenimiento	
3	Nivel 1: - Portero Mayor Nivel 2: - Ordenanza - Coordinador Nivel 3: - Ordenanza - Telefonista	Ayudante de mantenimiento	Ayudante de Archivo

ANEXO II

Definiciones de los puestos de trabajo*Documentalista*

Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de grado superior, desempeña funciones propias de su nivel y especialización bajo la dependencia del jefe del servicio al que esté adscrito y la coordinación y dirección facultativa que, en su caso, correspondan al Documentalista Jefe.

Encargado de mantenimiento

Es el trabajador que, con la cualificación profesional adecuada en el área técnica de edificación o instalaciones y mantenimiento de edificios, y bajo la dependencia del Jefe del servicio al que esté adscrito, realiza la coordinación y supervisión inmediata de la prestación de los servicios de limpieza y mantenimiento del edificio y sus instalaciones, así como la formulación de propuestas y otras tareas similares en la tramitación de expedientes relacionados con la adquisición de bienes y servicios para el adecuado funcionamiento del edificio y sus instalaciones.

Oficial de primera administrativo

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Jefe del servicio al que esté adscrito, realiza funciones de elaboración de expedientes administrativos y otras de características similares, incluidas las propias de los cajeros sin firma.

Portero mayor

Es el trabajador que realiza las funciones de coordinación y demás derivadas de la jefatura inmediata de los ordenanzas y personal subalterno del Tribunal, bajo la dependencia del Gerente. El desarrollo de sus cometidos se realiza en régimen de flexibilidad horaria, para adaptar el tiempo de trabajo a las especiales características de los servicios que atiende.

Ordenanza coordinador

Es el trabajador que sustituye al Portero Mayor en caso de vacante, ausencia o enfermedad. Le corresponde la realización de las funciones de coordinación y las demás relacionadas con el servicio de subalternos y ordenanzas que le encomienden el Gerente o el Portero Mayor. El desarrollo de sus cometidos se realiza en régimen de flexibilidad horaria, para adaptar el tiempo de trabajo a las especiales características de los servicios que atiende.

Ayudante de archivo

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Archivero jefe, realiza cometidos de apoyo básico a las funciones del Archivo General, tales como ordenación, colocación de identificaciones, distribución y control de todo tipo de unidades de conservación documental; tareas de apoyo, de organización y descripción de fondos documentales (recuento, sellado, ordenación y otros similares); reproducción de documentos mediante fotocopiado y escaneado básico; traslado, ordenación y colocación del material de trabajo, cajas normalizadas de archivo, documentación, etc. así como su conservación y custodia; control de entradas y salidas de fondos en las dependencias del Archivo, bajo supervisión; cotejo físico de transferencias; realización y recogida de préstamos; y cualquier otra tarea similar a las descritas y necesarias para el servicio que resulten adecuadas al puesto de que se trata, que le sean encomendadas por los responsables de la Unidad.

Ayudante de mantenimiento

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Gerente, a través del Encargado de Mantenimiento, realiza las funciones que se le encomienden, de carácter simple o rutinario, relacionadas con el mantenimiento del edificio e instalaciones del Tribunal.

Ordenanza

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Gerente, a través del Portero Mayor, realiza los encargos que se le encomienden, relacionados con el servicio, dentro o fuera del edificio, y desarrolla las siguientes tareas: atención a las visitas y público e información sobre despachos y dependencias del edificio, detección y comunicación de anomalías que se puedan observar en las dependencias del edificio; recogida, entrega, franqueo y cierre de la correspondencia; confección y reparto de paquetes corrientes; traslados de documentación y pequeño material; utilización de máquinas fotocopadoras, equipos simples de comunicación y similares; y otros trabajos secundarios de naturaleza similar que les sean encomendados.

Telefonista

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Gerente, a través del Jefe de Unidad de personal y asuntos generales, está encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio, manejo de centralitas telefónicas y sus utilidades, y detección y comunicación de averías en la red telefónica del edificio.

ANEXO III

SALARIO BASE Y PLUS DE CONVENIO

Importes anuales

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Año 2013	
		Salario base	Plus convenio
1	Documentalista	26.337,50	25.563,16
2	- Encargado de mantenimiento - Oficial 1ª administrativo	16.918,58 16.918,58	21.925,26 16.929,36
3	- Portero Mayor - Ordenanza coordinador - Ayudante de archivo - Ayudante de mantenimiento - Ordenanza - Telefonista	14.083,30 14.083,30 14.083,30 14.083,30 14.083,30 14.083,30	19.024,32 15.411,48 14.872,48 13.897,38 11.798,92 11.798,92

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Valor mensual del trienio, año 2013

Grupo profesional	Trienio cumplido en el Tribunal Constitucional	Trienio cumplido fuera del Tribunal Constitucional
1	58,92	35,93
2	45,23	29,35
3	30,74	25,49

ANEXO V

COMPLEMENTOS FUNCIONALES

Importes anuales

	2013
De supervisión de servicios de restauración	3.564,68
De servicio de camarero	3.453,66
De reprografía	2.188,90
De almacén de material	1.748,04
De manejo de fondos - Oficial 1ª administrativo - Ordenanza	4.864,02 1.748,04
De especial dedicación Encargado de mantenimiento	5.808,46
De asistente de biblioteca	1.877,96
De enlace entre sedes	2.188,90

ANEXO VI

HORAS EXTRAORDINARIAS

Valor de la hora extraordinaria, año 2013

Grupo profesional	Puesto de trabajo	
1	Documentalista	42,07
2	Encargado mantenimiento Oficial 1ª administrativo	36,82
3	Portero Mayor Ordenanza coordinador Ayudante de archivo Ayudante mantenimiento Ordenanza Telefonista	28,34

(03/39.095/13)

