

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Senado (Personal Laboral). (Código número 28006562011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Senado (Personal Laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de junio de 2021, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 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, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 26 de enero de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SENADO

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre el Senado y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del mismo.

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito del Convenio.

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

2. Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, siempre que sea anterior a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Su vigencia se extenderá hasta el día 1 de junio de 2024, excepto en lo relativo a las retribuciones, que se revisará anualmente.

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación como mínimo de un mes a la fecha en que finalice la vigencia del mismo.

4. La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse y reunirse en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de denuncia.

5. A partir del día 1 de junio de 2024, se considerará prorrogado hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

6. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 2. Igualdad.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad de trato y oportunidades es un principio básico que se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del presente convenio y como un principio informador con carácter transversal del contenido del mismo.

Será de aplicación al personal laboral del Senado lo dispuesto en el Plan de Igualdad de las Cortes Generales y en las medidas de desarrollo que se adopten, en particular, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales y el Protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales.

2. Asimismo, serán de aplicación las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que se establezcan en desarrollo del Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

3. El personal laboral del Senado participará, directamente o a través de sus representantes, en la implantación y evaluación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales en los términos previstos en el mismo.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas y aplicación favorable.

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

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

Artículo 4. Irrenunciabilidad.

Será nula y se reputará no efectuada la renuncia por parte del personal laboral del Senado a cualquier beneficio establecido en el presente Convenio.

Capítulo II

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

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

2. La relación de puestos de trabajo del personal laboral, así como las funciones correspondientes a cada puesto, son las establecidas por la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado aprobada por la Mesa de la Cámara.

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

Capítulo III

*Clasificación del personal***Artículo 6. Grupos profesionales y especialidades.**

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

- Grupo profesional M3: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- Grupo profesional M2: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- Grupo profesional M1: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- Grupo profesional E2: Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.
- Grupo profesional E1: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalente.
- Grupo Profesional E0: Sin titulación prevista en el sistema educativo.

2. Las especialidades serán las correspondientes a los puestos determinados en la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado.

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

4. En la intranet del Senado se publicará la relación nominal actualizada del personal laboral, con indicación de grupo profesional, puesto, antigüedad y destino.

Capítulo IV

*Contratación, provisión de vacantes y promoción interna***Artículo 7. Selección de personal, cupo de reserva para personas con discapacidad, contratación y período de prueba.**

1. La selección y contratación del personal laboral será autorizada por la Mesa del Senado, se llevará a cabo mediante los sistemas de oposición o concurso-oposición y se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. La representación del personal laboral deberá ser informada y podrá participar como observadora en los procesos de selección para la provisión de vacantes de personal laboral. En todo caso se excluye de dicha participación la asistencia a las reuniones de las comisiones de selección.

En la convocatoria de dichas pruebas se establecerán los requisitos de acceso y méritos a valorar, en su caso.

2. En cada convocatoria de nuevo ingreso se contemplará un sesenta por ciento de las plazas para su cobertura mediante turno de promoción interna, en la que podrá participar el personal laboral afectado por el presente Convenio que esté en posesión de la titulación exigida y se encuentre en situación de servicio activo o en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que reúna, al menos, tres años de servicio activo en el Senado. Si al aplicar dicho porcentaje el número resultante no fuese entero, se aumentará en una las reservadas al turno de promoción interna.

No podrán participar en la promoción interna quienes, en el momento de su aprobación, se hallaran en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por incompatibilidad.

En el supuesto de que alguno de los aspirantes que se haya presentado en el turno de promoción interna superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviese plaza en este turno, y su calificación fuese superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, aquel será incluido por su orden de calificación en el turno libre.

El acceso a un grupo profesional diferente producirá una novación del contrato, modificativa de la categoría del trabajador o trabajadora.

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

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

Artículo 8. Provisión de vacantes en puestos básicos.

La provisión de vacantes de puestos básicos del personal laboral se producirá, sin perjuicio de lo que dispongan el baremo y la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado para cada uno de los puestos, mediante concurso, entre el personal laboral afectado por el presente Convenio que pertenezca al mismo grupo profesional y especialidad al que se encuentre reservado el puesto vacante y que esté en posesión de la titulación exigida por el mismo, por el siguiente orden:

1º. Personal laboral en servicio activo. Con ocasión de la incorporación de personal laboral de nuevo ingreso, y de forma previa a su adscripción definitiva, se convocarán las plazas básicas que se pretenda cubrir.

2º. Personal laboral en situación de excedencia que haya solicitado el reingreso.

Artículo 9. Provisión de vacantes en puestos de promoción.

La provisión de los puestos de trabajo que tengan asignado complemento de destino se efectuará, según lo dispuesto en la plantilla orgánica, entre el personal laboral por los sistemas de libre designación o de concurso, mediante convocatoria pública que se regirá por los principios de mérito, capacidad y antigüedad. En la correspondiente convocatoria se especificarán los requisitos exigidos para el acceso a la plaza y el baremo a aplicar en el concurso.

Artículo 10. Cese en puestos de promoción.

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

2. El cese de los titulares de los puestos ganados por concurso se producirá por decisión motivada del órgano competente para su nombramiento. Salvo causas excepcionales, el cese no podrá producirse antes de que se cumplan los tres primeros años de ejercicio del puesto. En todo caso, requerirá una evaluación detallada del trabajo desempeñado por el contratado laboral por parte de sus superiores jerárquicos, audiencia del afectado e informe previo del Comité de Empresa.

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

Capítulo V*Trabajos de superior e inferior categoría y adscripciones provisionales***Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. La realización de trabajos de superior o de inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias, deberá estar justificada y durará el tiempo mínimo imprescindible.

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

3. El desempeño de tareas de un puesto de categoría inferior no podrá exceder de treinta días cada año.

4. Durante el tiempo de desempeño de tareas de puestos de trabajo de diferente categoría, el personal tendrá derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de desempeño de puestos de trabajo de categoría inferior, en los que mantendrá la retribución correspondiente a su categoría.

Artículo 12. Adscripciones provisionales.

La adscripción provisional a puestos de la misma categoría tendrá una duración máxima de un año, prorrogable por períodos determinados hasta un máximo de tres años, cuando las necesidades del servicio lo hagan necesario, mediante decisión motivada del/de la Letrado/a Mayor, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior.

Capítulo VI*Jornada laboral y horario***Artículo 13. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral ordinaria será de treinta y siete horas y media semanales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.

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

Artículo 14. Reducciones de jornada que conllevan disminución proporcional de retribuciones.

1. Tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de entre un octavo y un medio, con la disminución proporcional de las retribuciones, el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

b) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) El progenitor, adoptante o guardador de carácter preadoptivo o permanente, 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, que implique un ingreso hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de Madrid y, como máximo, hasta que el menor cumpla dieciocho años. Esta reducción de jornada se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado del menor. En el caso de que el informe médico determine la necesidad del cuidado del menor por un tiempo inferior, se concederá por el periodo concreto que conste en el informe. Sin perjuicio de las especialidades de cada supuesto, el permiso se extinguirá cuando desaparezca la causa que determinó su concesión y, en todo caso, cuando el menor cumpla dieciocho años. Se podrán acumular las jornadas reducidas en jornadas completas si lo solicita el personal, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las reducciones de jornada reguladas en este apartado serán compatibles con el desempeño de puestos de promoción. No obstante, para las Jefaturas de Área, su concesión y concreción horaria estarán supeditadas a las necesidades organizativas de la Cámara. En caso de discrepancia, será oído el Comité de Empresa.

2. Si dos o más integrantes del personal laboral del Senado generasen los derechos reconocidos en el apartado anterior por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

3. Puede solicitar una reducción de jornada de entre un octavo y un medio, con la disminución proporcional de las retribuciones, el personal laboral a quien falte menos de cinco años para cumplir la edad de acceso a la jubilación o que, habiendo cumplido los cincuenta y cinco años de edad, reúna treinta de servicios efectivos en el Senado, en las Cortes Generales o en cualquier otro ente público. El/la Letrado/a Mayor decidirá sobre la solicitud atendiendo a las necesidades del servicio.

Esta reducción de jornada no será compatible con el desempeño de un puesto que lleve aparejada dedicación especial.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro del horario del puesto de trabajo, salvaguardando sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las necesidades organizativas del Senado. No obstante, se favorecerá que la jornada resultante de la aplicación de la reducción sea continuada. El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 15. Horario.

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

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

3. A efectos del cumplimiento del artículo 34.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo que respecta al registro diario de jornada, el personal laboral estará sujeto a lo dispuesto en las normas sobre jornada y horarios del personal funcionario de las Cortes Generales.

Artículo 16. Horas extraordinarias e indemnizaciones por razón del servicio.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal correspondiente. A estos efectos, se establece una jornada de cuarenta horas semanales para el personal que perciba complementos de mayor responsabilidad que lleven aparejada una disponibilidad horaria.

2. El Senado reducirá al mínimo imprescindible la existencia de horas extraordinarias. El máximo de horas extraordinarias no podrá exceder de los límites establecidos en el artículo 35 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso o se abonarán económicamente, a petición del interesado o interesada, y se computarán a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria, cuando hayan sido trabajadas en días laborables, y por 2,25 en días festivos o en horario nocturno. A estos efectos, será horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las siete horas del día siguiente.

4. La realización de horas extraordinarias con compensación económica deberá ser autorizada previamente por el/la Letrado/a Mayor, a propuesta del/de la Director/a correspondiente, quien, asimismo, deberá acreditar con posterioridad la efectiva realización de las mismas.

5. El abono económico de las horas extraordinarias no podrá ser fijo en su cuantía ni periódico en su devengo. Las horas extraordinarias se compensarán de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre compensaciones y retribuciones extraordinarias de los funcionarios de Cortes Generales.

6. La realización de las horas extraordinarias con compensación económica se registrará diariamente, entregando copia del resumen mensual, con el cálculo de la liquidación realizada, al trabajador o trabajadora y a la representación del personal laboral.

7. Excepcionalmente, y previa autorización expresa del/de la Letrado/a Mayor, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, serán indemnizados los gastos realizados por el personal laboral por razón del servicio.

Artículo 17. Calendario laboral.

1. El calendario laboral será el que se fije cada año, con carácter general, en el Senado.

2. La representación del personal laboral participará, con la representación del personal funcionario de las Cortes Generales, en la negociación del calendario laboral y sus modificaciones.

Capítulo VII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 18. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles, en los términos establecidos en el calendario laboral de las Cortes Generales. Asimismo, el personal tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, respectivamente, hasta un máximo de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados.

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

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

Artículo 19. Licencias sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses en el plazo de dos años. El tiempo de disfrute de esta licencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

1. Independientemente del período de servicios efectivos, el personal laboral tendrá derecho, con justificación documental adecuada que deberá presentar ante la Dirección de Recursos

Humanos y Gobierno Interior, a permisos con plenitud de derechos económicos, cómputo de antigüedad y reserva del puesto de trabajo por el tiempo y motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días hábiles en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual; dos días si es con cambio de localidad.
- d) Por el tiempo que dure la campaña electoral, los trabajadores o trabajadoras que participen como candidato o candidata en ella.
- e) Por lactancia en los supuestos de nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un niño menor de un año, a una hora de ausencia del trabajo al inicio o al final de la jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso constituye un derecho individual del personal, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple y podrá sustituirse a voluntad del trabajador o trabajadora por una ampliación en cuatro semanas del permiso previsto en el apartado f) del presente artículo.
- f) Por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción: dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del menor, y por cada menor a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar desde el nacimiento del hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

- g) En los casos de enfermedad muy grave de un pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada que necesite cuidados especiales o deba permanecer hospitalizado se tendrá derecho a una reducción

de un tercio de la jornada de trabajo sin reducción del salario durante el tiempo que dure la hospitalización y por un plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- h) Por razones justificadas, el personal laboral del Senado tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, con justificación

documental que deberá presentarse ante la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior. En todo caso, se entenderán justificadas las siguientes ausencias:

- Las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que quede acreditada la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Para concurrir a exámenes en centros oficiales.
- Para asistir a consultas médicas o tutorías escolares, los trabajadores o trabajadoras que tengan menores de edad a su cargo.
- Para atender a hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas, mientras dure esta situación.
- Las trabajadoras, para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Para cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

Artículo 21. Permiso de horas recuperables.

Los trabajadores o trabajadoras que tengan menores de edad a su cargo, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada, o que se encuentren sujetas a guarda legal o tutela, dependientes, de edad avanzada o con enfermedades graves, siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, podrán solicitar un permiso de horas recuperables para el cumplimiento de obligaciones familiares debidamente justificadas.

Capítulo VIII

Estudios académicos y de formación profesional

Artículo 22. Estudios académicos y de formación profesional.

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

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

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

4. El Senado organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal laboral a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, y podrá organizar cursos

de reconversión profesional, que aseguren la estabilidad del personal en su empleo. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Capítulo IX

Suspensión, excedencias y extinción del contrato de trabajo

Artículo 23. Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral del Senado tendrá derecho, en los términos señalados en el mismo, a la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes supuestos:

- a) Nacimiento, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, en los términos establecidos en el artículo 20.f) del presente Convenio.
- b) Riesgo durante el embarazo.
- c) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.
- d) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.

1. El personal con al menos un año de antigüedad en el Senado tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años como mínimo desde el final de la anterior excedencia.

Durante esta excedencia no se devengarán derechos económicos, ni será computable el tiempo a efectos de antigüedad, formación y promoción profesional.

La solicitud de excedencia voluntaria por interés particular deberá cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo deberá adoptarse en el plazo de quince días y se comunicará a la persona interesada y a la representación laboral.

2. La persona que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades aplicable al personal laboral del Senado, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará el derecho al reingreso en vacante de un puesto básico dentro del mismo grupo profesional y especialidad que hubiera o se produjera en el Senado, en tanto subsista la situación que dio lugar a la excedencia. El trabajador o trabajadora podrá, no obstante, solicitar el reingreso antes de cumplirse el año de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, siempre que exista vacante y lo permitan las necesidades del servicio.

Asimismo, podrá solicitar una excedencia voluntaria por incompatibilidad la persona que, por haber superado una oposición en el ámbito de las Administraciones públicas, se encuentre realizando el curso selectivo previo a su nombramiento como funcionario de carrera, o en período de prueba o de prácticas para consolidar una plaza de personal laboral en dicho ámbito. El trabajador o trabajadora tendrá derecho, en tanto subsista dicha situación, a la reserva de un puesto de trabajo básico dentro del mismo grupo profesional y especialidad al que pertenecía antes de pasar a la situación de excedencia.

El personal laboral en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad no devengará derechos económicos, ni le será computable el tiempo a efectos de antigüedad, formación y promoción profesional.

El acceso a un grupo profesional distinto, mediante el sistema previsto en el artículo 7 del presente Convenio, producirá una novación del contrato, modificativa de la categoría del trabajador o trabajadora, no constituyendo un supuesto de excedencia voluntaria.

En el supuesto de que la persona en excedencia voluntaria por incompatibilidad no se incorpore una vez finalizada la causa que motivó el cambio de situación, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de excedencia voluntaria por incompatibilidad deberá cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo deberá adoptarse en el plazo de quince días y se comunicará a la persona interesada y a la representación laboral.

3. El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando.

Si el hijo o hija tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

Durante la permanencia en la situación de excedencia por cuidados regulada en este apartado, en la que no se devengarán derechos económicos, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad y, en su caso, de formación y promoción profesional.

La excedencia voluntaria para el cuidado de hijos o familiares solo requerirá la mera notificación de su disfrute al Senado.

Artículo 25. Excedencia de trabajadoras víctimas 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 situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación 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 antigüedad y promoción profesional.

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.

Artículo 26. Excedencia de personal laboral víctima del terrorismo.

Los trabajadores o trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados o amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 27. Excedencia forzosa.

El personal laboral tendrá derecho a la excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de dicho período a efectos de antigüedad, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sea designado o elegido para un cargo público o cuando acceda a un puesto de confianza de carácter temporal en los órganos constitucionales del Estado, el Gobierno o la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, la Administración local y sus Entidades u Organismos dependientes, siempre que su desempeño resulte incompatible con la asistencia al trabajo o su prestación efectiva.
- b) Cuando sea elegido para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que el desempeño de dichas funciones resulte incompatible con la asistencia al trabajo o su prestación efectiva.

Artículo 28. Reingreso.

1. El reingreso tras la excedencia voluntaria deberá ser solicitado por escrito al menos quince días antes de la fecha de terminación de la misma. Queda exceptuado de la anterior exigencia el personal en situación de excedencia para el cuidado de hijos o familiares, así como las víctimas de violencia de género o de actividad terrorista, que puede reincorporarse anticipadamente antes del plazo inicialmente solicitado, bastando la mera notificación de reingreso al Senado por el trabajador o trabajadora con una antelación mínima de cinco días.

2. El reingreso tras la excedencia forzosa deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, puesto de confianza o función sindical.

En el supuesto de que la persona en excedencia forzosa no solicite el reingreso en dicho plazo, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. En caso de reincorporación, en los supuestos en que no exista reserva de puesto de trabajo, la persona afectada tendrá derecho a ocupar la vacante que se produzca en su mismo grupo profesional y especialidad. La Comisión Paritaria estudiará las soluciones que puedan darse a los problemas suscitados en aquellos casos en que el trabajador o trabajadora solicite reincorporarse al servicio activo sin que existan plazas vacantes.

Artículo 29. Extinción del contrato.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en el artículo 49 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Jubilación.

1. La edad de jubilación obligatoria del personal laboral del Senado será la establecida en cada momento en las disposiciones vigentes en la normativa laboral y de Seguridad Social como edad de acceso a la jubilación, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En este caso, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador o trabajadora dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

2. No obstante lo indicado en el apartado anterior, el personal podrá solicitar la prolongación voluntaria de su permanencia en el servicio activo, mediante escrito dirigido al/a la Letrado/a Mayor del Senado, hasta el momento de cumplir los setenta años de edad. A estos efectos, la persona afectada deberá notificar su decisión con dos meses de antelación a la fecha en que cumpla la edad de jubilación obligatoria.

El personal laboral en situación de prolongación voluntaria en el servicio no podrá ocupar un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento de destino de los previstos en el apartado 1 del artículo 49 del presente Convenio, debiendo pasar a ocupar un puesto básico dentro de su grupo profesional y especialidad.

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

Capítulo X

Incompatibilidades

Artículo 31. Incompatibilidades.

1. Será de aplicación al personal laboral del Senado el régimen de incompatibilidades previsto para el personal funcionario en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

2. En la intranet del Senado se publicará información actualizada sobre el régimen aplicable y el procedimiento de solicitud de compatibilidad, que será previamente sometida a la Comisión Paritaria.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Artículo 32. Potestad sancionadora.

El personal laboral podrá ser sancionado por la Secretaría General del Senado como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, que estará sometida a los límites del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Faltas.

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

2. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con otras personas.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) El incumplimiento de sus deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a otras personas.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Senado.
- d) El incumplimiento grave 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 días al mes.

- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros integrantes del personal en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, laborales, mercantiles o industriales sin haber solicitado el reconocimiento de compatibilidad.
- m) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- n) La tolerancia o encubrimiento respecto de las faltas graves cometidas por las personas bajo su autoridad jerárquica.
- o) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones firmes por las mismas y no hayan prescrito.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa constitutiva de delito.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo por causa no justificada durante más de tres días al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante diez o más días al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad aplicables al personal laboral del Senado.
- g) La tolerancia o encubrimiento respecto de las faltas muy graves cometidas por las personas bajo su autoridad jerárquica.
- h) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona o de terceros.
- i) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- j) El acoso laboral.
- k) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones firmes por las mismas y no hayan prescrito.

Artículo 34. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- d) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos por un período de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a tres meses.
- b) Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas y concursos por un período de dos años y un día a cinco años.
- c) Despido.

4. El alcance de la sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 35. Procedimiento disciplinario.

1. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario, sin que sea preceptiva la previa instrucción de expediente disciplinario. En todo caso deberá evacuarse el trámite de audiencia a la presunta persona infractora.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, que atenderá a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la presunta persona infractora.

3. En el procedimiento al que se refiere el apartado anterior, quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

4. La competencia para ordenar la incoación del expediente disciplinario, así como para la imposición de las sanciones, corresponde al/a la Letrado/a Mayor del Senado. No obstante, la sanción de despido sólo podrá imponerse por la Mesa de la Cámara, previo informe del Comité de Empresa.

5. El inicio del procedimiento se comunicará a la representación de los trabajadores y a la persona interesada, dándose audiencia a ésta y siendo oída aquélla en el mismo, con carácter previo a su resolución.

Artículo 36. Prescripción.

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

Artículo 37. Actos atentatorios de la intimidad o dignidad y acoso.

Todo integrante del personal laboral podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Serán aplicables al personal laboral del Senado los protocolos y las medidas que adopte la Cámara con el objeto de prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, o cualesquiera otras formas de discriminación, acoso y violencia en la Administración parlamentaria.

Capítulo XII

*Seguridad y salud en el trabajo***Artículo 38. Organización y participación en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud del Senado.

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

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

Artículo 39. Vestuario y elementos de protección.

1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, incluyendo las prendas y elementos de protección adecuados en los casos de trabajos sujetos a riesgos específicos, de forma que se garantice la seguridad y la salud del personal al utilizarlos. En tales casos, el personal vendrá obligado a utilizar, durante la realización de su trabajo, el vestuario y elementos que le sean facilitados.

2. En los casos en que el trabajo desarrollado requiriese vestir uniforme, se deberá proporcionar un uniforme de invierno y otro de verano, así como las prendas específicas necesarias. El vestuario que facilite el Senado sólo podrá ser usado por el personal durante la realización de su trabajo.

3. Asimismo, se deberá facilitar al personal, antes de que se comience a desempeñar cualquier puesto, las instrucciones adecuadas para prevenir los riesgos y peligros que en el mismo puedan afectarle, y sobre la forma de prevenirlos o evitarlos, garantizando que cada persona reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

1. El Senado adoptará las medidas necesarias para la prevención de la salud y asistencia sanitaria del personal comprendido en el presente Convenio, garantizando la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos previstos en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

El Senado promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud del personal. En todo caso, las revisiones serán de carácter voluntario, salvo las

excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Capítulo XIII

Derechos y beneficios sociales

Artículo 41. Derechos.

1. El personal laboral del Senado tendrá derecho:

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

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

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

Artículo 42. Protección social.

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

2. La representación del personal laboral participará en la negociación y gestión de dichas prestaciones en los términos establecidos en el Reglamento del Fondo de Prestaciones Sociales para el personal laboral del Senado.

Artículo 43. Anticipos salariales.

El personal laboral del Senado podrá solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión quedará sujeta a las siguientes condiciones:

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

Lo dispuesto en el presente apartado no será de aplicación en los supuestos de incapacidad temporal y suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

Artículo 44. Cobertura por incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción y acogimiento.

En caso de baja por incapacidad temporal, el Senado abonará la diferencia restante hasta completar el cien por cien del salario de la persona afectada, durante el primer año.

Asimismo, durante los períodos de suspensión por nacimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción y acogimiento, la Cámara complementará la prestación económica correspondiente hasta alcanzar el cien por cien del salario.

Capítulo XIV

Representación sindical

Artículo 45. Régimen general.

1. Las elecciones sindicales para representantes del personal laboral se registrarán por la normativa propia en esta materia.

2. Las competencias y garantías de los delegados del personal laboral o de los miembros del Comité de Empresa, en su caso, serán las que establecen el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.

3. El personal laboral podrá reunirse en asamblea en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria deberá ser solicitada a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado con cuarenta y ocho horas de antelación mínima y con especificación de fecha, hora de reunión, lugar y orden del día de los asuntos a tratar y relación de las personas no pertenecientes al Senado que vayan a asistir.

4. La representación del personal laboral del Senado participará en la negociación de aquellos asuntos que afecten al conjunto del personal de las Cortes Generales.

Capítulo XV

Comisión Paritaria

Artículo 46. Comisión Paritaria.

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del presente Convenio se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio, integrada por cinco vocales en representación del Senado y otros cinco en representación del personal laboral.

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

3. La representación del personal laboral estará integrada por los miembros del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio o aquellos que les sustituyan por cualquier causa establecida en la Ley.

Si durante el período de vigencia del Convenio Colectivo se celebrasen elecciones sindicales, la nueva representación elegida designará a los cinco integrantes de la Comisión Paritaria.

4. Los cambios producidos en las representaciones del Senado y del personal laboral en la Comisión Paritaria deberán ser comunicados por escrito a la otra parte con la mayor celeridad posible.

5. En su primera reunión, la Comisión Paritaria elegirá un presidente o presidenta y un secretario o secretaria entre sus miembros y establecerá sus normas de funcionamiento.

6. La representación de ambas partes podrá ser asistida en las reuniones de la Comisión por asesores técnicos.

7. El Presidente o Presidenta podrá convocar a la Comisión en cualquier momento y en todo caso, cuando causas de urgencia o necesidad así lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación a la otra parte.

8. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio.

9. De los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantará acta. Serán vinculantes para ambas partes, sin perjuicio del derecho de las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Los acuerdos serán hechos públicos y, en su caso, comunicados a las personas interesadas en el plazo de diez días a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta.

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

11. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Participar en la interpretación del Convenio.
- b) Estudiar los problemas o cuestiones que presenten las partes con relación al Convenio.
- c) Estudiar las condiciones establecidas en el Convenio en caso de duda, para su aplicación más beneficiosa.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Negociar la preparación de los planes de oferta de empleo público para el personal laboral.
- f) Estudiar y proponer medios para facilitar el acceso a la condición de personal funcionario.
- g) Ser informados de los procesos de reforma de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado y negociar la modificación, en su caso, de las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral.
- h) Negociar los baremos de los concursos para la provisión de puestos del personal laboral, en los que se establecerán los méritos que han de tenerse en cuenta y la valoración de los mismos.
- i) Negociar el incremento salarial correspondiente a cada año.
- j) Informar con carácter previo a la aprobación de las bases de las convocatorias para la selección de personal laboral.
- k) Las demás que se establezcan en el presente Convenio.

Artículo 47. Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo en la Comisión Paritaria en el plazo máximo de dos meses desde su interposición.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria y la solución de conflictos entre el Senado y el personal laboral se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que desarrollen el presente Convenio.

Capítulo XVI

Retribuciones

Artículo 48. Retribuciones básicas.

1. Las retribuciones básicas del personal laboral en el período de vigencia del presente Convenio serán las siguientes:

- a) El salario base, que se ajustará a los niveles salariales especificados en el Anexo de retribuciones.
- b) El complemento de antigüedad, que retribuirá al personal con una cantidad fija por anualidad cumplida y otra a percibir a partir del cumplimiento de cada cinco años de servicios efectivos en cada grupo profesional, según se especifica en el Anexo de retribuciones. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora accediere a otros grupos profesionales, las cantidades devengadas como consecuencia del cumplimiento de un quinquenio como personal laboral del Senado serán las correspondientes al grupo profesional al que se pertenezca en el momento de cumplirlos. A efectos del cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado, considerándose como efectivamente trabajados todos los días y meses en que el trabajador o trabajadora haya percibido un salario o remuneración, incluidas las licencias o la incapacidad temporal por accidente o enfermedad, así como aquellas situaciones que, de acuerdo con este Convenio, conlleven el derecho a cómputo de la antigüedad.

2. El personal laboral percibirá asimismo las pagas extraordinarias, en número de dos al año, en cuantía de una mensualidad cada una, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora no hubiere prestado trabajo efectivo durante la totalidad del período o hubiese cambiado su destino durante el mismo, el importe de la paga extraordinaria se prorrateará en la proporción correspondiente.

Artículo 49. Complementos salariales.

1. Los complementos salariales y sus cuantías serán los que figuren en el Anexo de retribuciones.

2. Se aplicará a quienes tengan asignado el complemento de destino señalado en el apartado 1 del presente artículo lo dispuesto, respecto de la consolidación de dicho complemento, en el artículo 31 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, en los mismos porcentajes establecidos en dicha norma, en función del tiempo en que se haya desempeñado el puesto de trabajo, en las mismas condiciones y sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran ser necesarias como consecuencia del propio régimen del personal laboral. La aplicación de dicho sistema de consolidación se realizará de acuerdo con los criterios interpretativos que, en su caso, apruebe la Comisión Paritaria.

Artículo 50. Documentación del pago.

El Senado documentará la retribución del personal laboral de forma adecuada en nóminas en las que deberán especificarse percepciones y descuentos, así como la fecha de ingreso, número de identificación fiscal de la Cámara y número de Seguridad Social.

Artículo 51. Transparencia retributiva.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, el personal laboral y su representación tendrá derecho a obtener información suficiente y significativa sobre los diferentes aspectos que determinan las retribuciones del personal laboral del Senado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las retribuciones establecidas en el Anexo de retribuciones de este Convenio tienen el carácter de retribuciones brutas mensuales y tendrán efectos a partir del día de entrada en vigor del Convenio.

Las retribuciones establecidas en el Anexo del presente Convenio serán revisadas, en el momento de la negociación que se produzca para el ámbito de las Cortes Generales, cuando la situación económica lo permita, con el objeto de recuperar la pérdida de poder adquisitivo que supuso el acuerdo de la Mesa del Senado, adoptado en su reunión de 15 de junio de 2010, por el que se aplicó al personal laboral del Senado el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se aplicarán al personal laboral del Senado las mejoras en materia salarial, de prestaciones sociales y de conciliación de la vida familiar y laboral que se establezcan para el personal funcionario de las Cortes Generales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

1. Procederá el reconocimiento al personal laboral del Senado, una vez acreditado su cumplimiento, de los servicios no coincidentes prestados como personal funcionario o personal contratado en la Administración civil o militar del Estado, en la Administración de Justicia, al servicio de los órganos constitucionales, de la Seguridad Social, de las Administraciones autonómica y local, y en sociedades o empresas de carácter público, así como el reconocimiento de los periodos de cumplimiento del servicio militar obligatorio, con carácter previo o posterior a su contratación por el Senado. En todo caso, el reconocimiento se producirá desde la fecha de presentación de la solicitud.

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

3. A los efectos de la retribución por antigüedad por el cumplimiento de cada cinco años de servicios en cada grupo profesional a que se refiere el artículo 48.1.b), serán computables los servicios efectivos prestados previamente como personal funcionario de las Cortes Generales. En tal caso, las cantidades devengadas por este concepto serán las correspondientes a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales o grupos profesionales a los que perteneciere la persona afectada en el momento de cumplir cada período de cinco años de servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a estudiar la incorporación de los Oficiales de Mantenimiento al grupo profesional E2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria realizará un estudio de las retribuciones del personal laboral, incluyendo los complementos retributivos, y evaluará las posibilidades de equiparación a las retribuciones del personal funcionario que desempeñe tareas en categorías profesionales similares.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

A efectos de titulación requerida, podrá participar en los procesos selectivos internos de Técnico Superior de Tecnologías de la Información cualquier miembro del personal laboral que en el momento de la aprobación del presente Convenio sea miembro de la plantilla orgánica del Senado y esté en posesión del título de grado universitario.

ANEXO DE RETRIBUCIONES

a) Salario base:

Grupo Profesional M3 (Médico/a, Arquitecto/a, Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información y Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales): 4.105,23 euros

Grupo Profesional M2 (Enfermero/a, Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información, Ingeniero/a Técnico/a y Arquitecto/a Técnico/a): 3.364,73 euros

Grupo Profesional M1 (Técnico/a Auxiliar de Informática, Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales, Técnico/a Auxiliar de Obras e Instalaciones y Guía): 2.718,66 euros

Grupo Profesional E2 (Electricista): 2.488,66 euros

Grupo Profesional E1 (Oficial/a de Mantenimiento y Motorista): 2.020,68 euros

Grupo Profesional E0 (Ayudante de Servicios Generales): 1.616,55 euros

b) Complemento de antigüedad (por anualidad cumplida):

Grupo Profesional M3 (Médico/a, Arquitecto/a, Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información y Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales): 19,76 euros

Grupo Profesional M2 (Enfermero/a, Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información, Ingeniero/a Técnico/a y Arquitecto/a Técnico/a): 16,40 euros

Grupo Profesional M1 (Técnico/a Auxiliar de Informática, Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales, Técnico/a Auxiliar de Obras e Instalaciones y Guía): 13,60 euros

Grupo Profesional E2 (Electricista): 11,87 euros

Grupo Profesional E1 (Oficial/a de Mantenimiento y Motorista): 10,12 euros

Grupo Profesional E0 (Ayudante de Servicios Generales): 8,08 euros

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

Grupo Profesional M3 (Médico/a, Arquitecto/a, Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información y Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales): 103,54 euros

Grupo Profesional M2 (Enfermero/a, Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información, Ingeniero/a Técnico/a y Arquitecto/a Técnico/a): 103,54 euros

Grupo Profesional M1 (Técnico/a Auxiliar de Informática, Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales, Técnico/a Auxiliar de Obras e Instalaciones y Guía): 81,26 euros

Grupo Profesional E2 (Electricista): 72,17 euros

Grupo Profesional E1 (Oficial/a de Mantenimiento y Motorista): 63,06 euros

Grupo Profesional E0 (Ayudante de Servicios Generales): 55,10 euros

d) Complemento de destino:

Grupo Profesional M3

Jefe/a de Área: 1.765,61 euros

Jefe/a de Proyecto y Responsable del Servicio Médico: 941,64 euros

Grupo Profesional M2

Técnico/a Experto/a: 941,64 euros

Técnico/a Responsable: 702,74 euros

Grupo Profesional M1

Jefe/a de Unidad: 676,24 euros

Jefe/a Adjunto/a de Unidad: 523,18 euros

Grupo Profesional E2

Jefe/a de Unidad: 676,24 euros

Jefe/a Adjunto/a de Unidad: 523,18 euros

Grupo Profesional E1

Encargado/a de Mantenimiento: 647,32 euros

Subencargado/a de Mantenimiento y Motorista: 411,97 euros

Oficial/a de Mantenimiento: 235,42 euros

En representación del Senado, Francisco Manuel Fajardo Palarea, Ana María Álvarez Pablos, María José Fernández Ostolaza, Raquel Marañón Gómez y Fernando Ramos Villajos.—En representación del personal laboral, Jorge Esteban Cuenca, Vicente Mascaraque Loeches, José Luis Pérez Fernández, Pablo Quirós de Andrés y Jacob Ortega Buendía.

(03/1.963/22)

