

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL

LABORAL DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

(Actualización por Acuerdos de la Comisión de Gobierno de 19 de febrero y 22 de octubre de 2015, y 15 de noviembre de 2021)

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación al personal laboral que presta sus servicios al Tribunal de Cuentas.
2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:
 1. El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los convenios a que se refiere el artículo 4.1.d) del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.
 2. Los profesionales cuya relación con el Tribunal de Cuentas derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
 3. El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
 4. El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio.

CAPÍTULO II

VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Art. 2.- Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid” y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2004. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de julio de 2002.

Art. 3.- Denuncia y prórroga.

1. La denuncia del Convenio podrá ser realizada, de modo fehaciente, por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.
2. Llegado el término de duración a que se refiere el artículo anterior sin que se hubiera producido denuncia expresa, este Convenio se prorrogará tácitamente por períodos anuales sucesivos respecto de la fecha en que finalice su vigencia, pudiendo las partes proceder a su denuncia durante la prórroga o prórrogas.
3. Una vez denunciado, permanecerá vigente hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.
4. 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 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.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Art. 4.- Comisión Paritaria.

1. Dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el “Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid”, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del mismo, compuesta por seis vocales, tres de ellos en representación del Tribunal de Cuentas y otros tres en representación de los trabajadores. Los primeros serán designados por la Comisión de Gobierno y los segundos por el Comité de Empresa.

2. En su primera reunión, la Comisión Paritaria elegirá un Presidente/a y un Secretario/a de entre sus miembros y establecerá sus normas de funcionamiento. La Presidencia recaerá en uno de los representantes del Tribunal de Cuentas y la Secretaría será desempeñada por la representación de los trabajadores.

3. Los representantes de ambas partes podrán ser asistidos por asesores técnicos.

4. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento y, en todo caso, cuando razones de urgencia o necesidad así lo aconsejen. También convocará a la Comisión cuando lo solicite alguna de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la fecha de solicitud.

5. El Secretario redactará las actas, que recogerán el resultado de las deliberaciones y los acuerdos que se adopten, los cuales lo serán por mayoría de cada una de las representaciones que integren la misma Comisión.

6. Los acuerdos sobre interpretación del Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y serán hechos públicos en los centros de trabajo del Tribunal de Cuentas y, en su caso, notificados al interesado o interesados en el plazo de diez días a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta.

7. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y, en su caso, proponer al órgano competente para tomar la resolución que proceda, las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por el Tribunal de Cuentas o los representantes de los trabajadores.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

- e) Negociar los planes de la oferta de empleo público para el personal laboral, las modificaciones de la relación de puestos de trabajo, la modificación anual de las retribuciones y las bases de las convocatorias para la provisión de vacantes, promoción interna y personal de nuevo ingreso.
- f) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos, siempre que estos pactos, en su conjunto, resulten más favorables para los trabajadores.
- g) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en este Convenio.

El ejercicio de las citadas funciones no podrá menoscabar, en modo alguno, las competencias que corresponden al Pleno y a la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas y se entenderá siempre sin perjuicio de ellas.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5.- Organización del trabajo.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es atribución exclusiva del Tribunal de Cuentas y su aplicación práctica corresponde al Pleno, a la Comisión de Gobierno y a los titulares de los demás Órganos, así como Departamentos y Unidades en que se estructura la Institución afectada por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores, a sus representantes y a las organizaciones sindicales.

2. Cuando las decisiones que el Tribunal de Cuentas tome en uso de su facultad de organización del trabajo afecten o modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 6.- Grupos y categorías.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías profesionales.

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 distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

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

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.

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 contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

3. La titulación académica exigible para cada uno de los grupos será la siguiente:

Grupo 1: Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o Grado.

Grupo 2: Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o Grado.

Grupo 3: Título de Bachiller o equivalente.

Grupo 4: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Grupo 5: Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Las/os aspirantes por el turno de promoción interna, excepto para acceder a los grupos 1 y 2, quedarán eximidos de reunir el requisito de titulación reseñado anteriormente, siempre y cuando acrediten una experiencia mínima de cinco años de antigüedad en la plantilla del Tribunal de Cuentas en el grupo de titulación inmediatamente inferior al que concurren.

4. En el anexo I se recogen las categorías profesionales de este Convenio según la pertenencia a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales y los puestos de trabajo asignados a cada categoría profesional; en el anexo II, las definiciones de los

grupos y de las categorías profesionales y en el anexo III, las actividades de las áreas funcionales.

CAPÍTULO VI

PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Art. 7.- Oferta de empleo público.

1. Las plazas de personal laboral que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existentes en el Tribunal de Cuentas, serán objeto de oferta de empleo público siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio. Este personal deberá seleccionarse de acuerdo con lo regulado en el presente Convenio y en el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

2. Las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal precisarán de la realización de concurso previo de traslados entre quienes ya tuvieran la condición de personal laboral del Tribunal de Cuentas, salvo que la Comisión Paritaria acordara lo contrario.

En los mismos, podrán valorarse, entre otros, los siguientes méritos: antigüedad, nivel de titulación superior al exigido para el ingreso en la categoría a que pertenece la vacante objeto del concurso y los cursos de formación y perfeccionamiento.

En todo lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Art. 8.- Sistemas de selección.

1. Los sistemas de selección del personal laboral al servicio del Tribunal de Cuentas serán la oposición, el concurso-oposición y el concurso y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con la legislación vigente.

En el concurso-oposición, la fase de oposición consistirá en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de las personas aspirantes y fijar su orden de prelación y la de concurso, en la comprobación y calificación de sus méritos y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos, sin que en ningún caso tenga este último carácter eliminatorio. En las bases de la convocatoria se fijará la lista de méritos y su valoración, con los límites, en cuanto a los baremos, señalados en el presente Convenio, debiendo superarse la fase de oposición para participar en la de concurso.

La puntuación obtenida en la fase de concurso se sumará a la de la oposición para determinar la ordenación definitiva de las y los aspirantes aprobados.

Para el acceso a las categorías profesionales de los grupos 1, 2, 3 y 4 por el sistema de promoción interna, se utilizará el sistema de concurso-oposición.

2. Se reservará, como mínimo, el cincuenta por ciento del cómputo total de la oferta pública de empleo o de las categorías de plazas convocadas para su provisión por el turno de promoción interna.

Como mínimo, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La reserva del 7 por ciento indicada se realizará de manera que, al menos, el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubierto por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre, salvo en el caso de convocatorias independientes de promoción interna.

3. En el turno de promoción interna podrán participar la totalidad de las y los trabajadores fijos siempre que lleven como mínimo dos años de antigüedad en la plantilla laboral del Tribunal de Cuentas.

4. Cuando se utilice el concurso-oposición como procedimiento selectivo para cubrir vacantes, la fase de concurso se ajustará a un sistema de valoración de méritos de acuerdo con el siguiente detalle: el 60% corresponderá a méritos profesionales, el 30% a méritos académicos y el 10% restante a circunstancias personales.

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

Los/as aspirantes que participen en el turno de promoción interna en cualquier oposición o concurso-oposición, estarán exentos de acreditar los conocimientos análogos ya exigidos para el ingreso en su categoría de origen, mediante la exención de un ejercicio.

5. Se procurará que los procesos selectivos de los grupos superiores finalicen antes que los inferiores.

6. Una vez finalizado el proceso selectivo, las plazas vacantes a ocupar serán ofrecidas a los opositores, los cuales elegirán por el orden de puntuación obtenida, sumando, en su caso, las fases de oposición y de concurso. En todo caso, el personal laboral fijo del Tribunal de Cuentas que hubiera superado las pruebas por el turno de promoción interna, cualquiera que sea la puntuación total obtenida en las mismas, tendrá preferencia para optar a las plazas convocadas respecto de aquél en quien no concurra tal condición.

7. En todos los contratos, que habrán de ser por escrito, se hará constar el expreso sometimiento a este Convenio y se hará mención al grupo y a la categoría profesional para la que se contrate al trabajador y, en su caso, al período de prueba. Asimismo, deberá figurar una cláusula en la que el trabajador/a manifieste tener conocimiento de las obligaciones que le impone la legislación de incompatibilidades y que su incumplimiento podrá ser causa de resolución del contrato.

Art. 8 bis.- Concurso de traslados

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se podrán proveer mediante el procedimiento de concurso de traslados, en el que podrán participar aquellos trabajadores del mismo grupo y/o categoría profesional a los que estén adscritas las vacantes convocadas.

En dicho concurso se valorarán la antigüedad del trabajador/a; la titulación, los cursos de formación y perfeccionamiento, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo a desarrollar; la experiencia profesional, teniendo en cuenta el puesto o los puestos de trabajo desarrollados; y los supuestos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se deberá cumplir el requisito de formación que los puestos a proveer exijan para su correcto desempeño que conste en la definición del puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Para valorar los méritos que se exijan en el concurso y proponer la adjudicación de los puestos de trabajo convocados, se nombrará una Comisión de Valoración, cuya composición y funciones se acomodarán a las prescripciones contenidas en el artículo 46 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Art. 9.- Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración máxima será de seis meses para el grupo 1, tres meses para el grupo 2 y quince días laborables para el resto de los grupos profesionales. Durante este período, tanto el Tribunal de Cuentas como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna. Entre tanto, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador el tiempo servido durante dicho período a todos los efectos.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 10.- Comisión seleccionadora para la provisión de vacantes.

La composición se acomodará a las prescripciones contenidas en el artículo 34 del III Convenio Único de la Administración General del Estado, así como a las contenidas en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 10 bis.- Planes para la adecuación de los recursos humanos.

Por necesidades organizativas o cuando la situación así lo exija, el Tribunal de Cuentas, previa negociación con la Comisión Paritaria, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos. Estos planes no podrán contemplar despidos de personal.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad horizontal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 del presente convenio colectivo.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen. (Movilidad vertical).
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.

Art. 11.- Movilidad con cambio de funciones.

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios públicos, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, a propuesta de una o un miembro integrante del Pleno o del/de la responsable de la Secretaría General, podrá encomendar por escrito a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostenten, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.
2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.
3. En el caso de encomienda del desempeño de funciones correspondientes a una categoría inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniendo las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional.
4. En el supuesto de atribución de funciones correspondientes a una categoría superior, la duración de éstas no podrá ser superior a ocho meses en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Administración procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo ni la categoría profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. La Secretaría General deberá comunicar por escrito previamente estas situaciones, además de al trabajador/a afectado/a, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria.

Art. 12.- Movilidad sin cambio de funciones.

1. El Tribunal de Cuentas podrá trasladar a su personal laboral, por necesidades del servicio, a Unidades y Departamentos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, procediéndose a informar de esta movilidad a los representantes de las y los trabajadores.

En los casos en que sea necesario aplicar criterios de prelación, por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en el Tribunal. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

2. Cuando disminuyan notablemente las necesidades de trabajo en una unidad o departamento el Tribunal de Cuentas, previa negociación con la Comisión Paritaria, procederá a redistribuir los efectivos excedentarios.

La reasignación se efectuará, preferentemente, dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

En los casos en que sea necesario aplicar criterios de prelación, por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se dará a elegir por orden de mayor antigüedad en el Tribunal a todos los trabajadores del colectivo.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

Art. 13.- Otras formas de movilidad.

1. Permutas. La Comisión de Gobierno podrá autorizar excepcionalmente permutas de destino siempre que los puestos de trabajo en que sirvan los trabajadores sean de igual categoría profesional. En el plazo de cinco años, a partir de la concesión de la permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

2. Movilidad de la trabajadora víctima de violencia de género.- La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo en distinto centro de trabajo.

La solicitud de traslado deberá ir acompañada de copia de la Orden de Protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte la Orden de Protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La Comisión de Gobierno le adjudicará un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dotado presupuestariamente, teniendo derecho a la reserva del puesto de origen durante un período de seis meses.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, cesará la mencionada obligación de reserva de puesto, salvo en el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar de nuevo el puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género acreditada según lo señalado anteriormente.

3. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían desempeñando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que el Tribunal de Cuentas tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

CAPÍTULO VII

JORNADA Y HORARIO

Art. 14.- Jornada.

1. La jornada de trabajo y su horario serán los establecidos para el personal laboral y funcionario por la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, según las directrices fijadas en las disposiciones vigentes. De establecerse con carácter general horario flexible, éste se aplicará a aquellos puestos de trabajo que sean susceptibles de ello.

2. A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el Órgano competente y el tiempo correspondiente a permisos retribuidos, así como los créditos de horas para funciones sindicales.

Art. 15.- Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Art.16.- Jornada de verano.

Durante el período estival, la Comisión de Gobierno del Tribunal podrá establecer una reducción de la jornada de trabajo.

Art. 17.- Jornada reducida.

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al Órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo el 75 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

2. El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años, o persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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 no desempeñe actividad retribuida.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Tribunal de Cuentas podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada prevista en este apartado corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Tribunal de Cuentas, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de discrepancia sobre la concreción horaria y la determinación del período del disfrute entre el trabajador y la Unidad de destino, ésta se dirimirá por la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de 15 días, a contar desde la presentación de la solicitud en el Registro General. De persistir la discrepancia, será resuelta por la jurisdicción competente.

3. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

4. El trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las

retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Tribunal de Cuentas, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Art. 18.- Calendario laboral.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estarán en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo y se determinarán a través del calendario laboral que, con carácter anual, se apruebe, previa negociación con la representación sindical, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los correspondientes Acuerdos del Pleno y de la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas. El calendario laboral será aprobado y publicado antes del día 1 de enero de cada año.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaran necesarios.

Los Órganos correspondientes de las distintas Unidades del Tribunal velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

Art. 19.- Comunicación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso, lo antes posible, al responsable de la Unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada a este mismo responsable.

2. En todo caso, sin perjuicio de la facultad de los titulares de las Unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y de los correspondientes de confirmación.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin

perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Unidad correspondiente con la mayor brevedad posible.

Art. 20.- Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En los casos de licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, el Tribunal, durante todo el tiempo de permanencia en dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

Art. 21.- Absentismo.

1. El Tribunal de Cuentas potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes.

2. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal laboral dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado laboral dividido por el número de días correspondiente del mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado laboral tenga obligación de cumplir de media cada día.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 22.- Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán, como mínimo, veintidós días hábiles anuales o un mes natural por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondiente o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

Las vacaciones anuales se deberán disfrutar, a solicitud del trabajador, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. El trabajador deberá solicitarlas, al menos, con un mes de antelación a la fecha en que se desee el inicio de su disfrute. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado.

En caso de discrepancia entre trabajadores de una misma Unidad administrativa o entre éstos y el responsable de la misma para la asignación de turnos vacacionales, ésta se dirimirá por la Comisión Paritaria, estableciendo dichos turnos en un plazo máximo de quince días a contar desde la presentación de la solicitud en el Registro General.

2. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

3. No obstante, todo lo relativo a vacaciones será negociado anualmente con los representantes sindicales, junto con el calendario laboral.

Art. 23.- Permisos y licencias.

1. El personal, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Por matrimonio, quince días.

b) Quince días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer 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 de licencia será de cinco días hábiles. En el 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.

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada, el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente, a hijos y nietos; en línea recta ascendente, a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos, a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

- e) Un día por traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- g) Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- h) En el caso de la mujer trabajadora, 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.
- i) Los trabajadores/as podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- j) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, correspondiendo a aquéllos la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que, a un mismo tiempo, no es utilizado por la madre.

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.

Igualmente, podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

k) Hasta dos meses de permiso, percibiendo exclusivamente las retribuciones de carácter personal, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, los

trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

m) Por asuntos particulares, los días que, previa negociación con los representantes de los trabajadores, apruebe la Comisión de Gobierno en el correspondiente calendario laboral. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad, respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

n) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos, sábados o no laborables, el calendario laboral correspondiente podrá establecer fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen de horario aplicable.

ñ) Los trabajadores/as en servicio activo que accedan a una nueva categoría profesional mediante promoción interna tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de tres días hábiles.

o) El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. 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 petición se cursará con quince días de antelación a la fecha prevista para su disfrute. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se entenderá estimada.

Dichas licencias se concederán por uno o más días hábiles o, en su caso, por meses completos.

p) En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las Organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuado de tres meses.

q) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

2. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 24.- Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación, perfeccionamiento y promoción profesional, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales relacionados con la actividad del Tribunal, así como al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración que igualmente se relacionen con dicha actividad.

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

Art. 25.- Tiempos para la formación.

1. El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por el Tribunal de Cuentas, los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

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

2. El personal comprendido en el ámbito de este Convenio realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine el Tribunal de Cuentas, previa negociación con la Comisión Paritaria. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 26.- Permisos para la formación.

1. Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a pruebas selectivas de acceso a las Administraciones Públicas y órganos constitucionales, a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.
 - b) Permisos retribuidos para asistencia a cursos organizados por Organismos o centros oficiales, que versen sobre materias relacionadas con el trabajo del Tribunal.
 - c) Permiso, percibiendo sólo retribuciones de carácter personal, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.
 - d) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de formación, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.
2. Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo si existiera en el Organismo.

CAPÍTULO X

INCOMPATIBILIDADES

Art. 27.- Incompatibilidades.

1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio la normas contenidas en la legislación general sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, la Ley Orgánica 1/1985, de 18 de enero y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.
2. En consecuencia, cada trabajador/a estará obligado a formular declaración, que se incorporará a los modelos de contrato de trabajo, de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.
3. Todas las personas que deban cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación en la materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 28.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores/as 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) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva de puesto tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas 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 disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Ésta se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

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

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

En los casos de parto prematuro o en aquéllos en los 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. Igualmente, en estos casos, la suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en 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 desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los períodos de suspensión podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Tribunal de Cuentas y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto en cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Durante todos estos períodos de suspensión, el trabajador/a podrá participar en los cursos de formación que se convoquen.

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

c) Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación como reservista o a uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. La persona deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar, en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la nación, de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o

nombramiento, como personal eventual adscrito al ámbito de Ministros, Consejeros de Cuentas, Fiscal del Tribunal de Cuentas, Secretarios de Estado o autoridades de similar rango y Secretario General del Tribunal de Cuentas. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reincorporarse a su puesto de trabajo, dando lugar, en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario o suspensión disciplinaria por sanción.

g) Nombramiento del trabajador/a como funcionario/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica, establecido legal o convencionalmente, que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en el sector público.

h) Invalidez permanente del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29.- Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores/as con cinco años, al menos, de antigüedad al servicio del Tribunal de Cuentas.

La solicitud deberá cursarse, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia y el Tribunal de Cuentas deberá resolver y comunicarlo al interesado y a la representación de los trabajadores dentro del citado plazo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se fije en el presente Convenio.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes o descendientes.

Las y 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Si el hijo fuera disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

También tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, incapacidad o enfermedad grave, debidamente acreditada, siempre que no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismos.

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

El período de excedencia será único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el Tribunal de Cuentas podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos los dos años, la reserva lo será de un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor, cónyuge, ascendientes o descendientes.

Si antes de la finalización del período de esta excedencia no solicitase el reintegro al servicio activo, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Quedará en esta situación el trabajador/a que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeñara en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido cinco años de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal en el sector público como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

- d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años, a las y los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado

resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en el sector público.

Cuando finalice esta situación, deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- e) Por razón de violencia de género sobre la trabajadora.

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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible 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 ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando las actuaciones judiciales lo exigiesen, 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.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Art. 30.- Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

1. A las personas en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes o descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia, a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos, a excepción de los previstos en la normativa vigente para los casos de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Art. 31.- Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que

imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público y no le sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán, en este supuesto, derecho al percibo de las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación, a efectos de antigüedad y de solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que, por expediente disciplinario, se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo de las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación, a efectos de antigüedad y de solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

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

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Art. 32.- Reingresos.

1. El trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante, cuya cobertura resulte necesaria, que se produzca en igual categoría profesional, titulación y especialidad a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas para su provisión en concurso de traslados, para promoción interna o para turno libre. Si no existiera vacante en su categoría profesional, y si la hubiera en otra inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

2. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Art. 33.- Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34.- Jubilación.

1. Las y los trabajadores acogidos a este Convenio podrán acceder a la jubilación ordinaria cuando cumplan los requisitos que a este efecto se establecen en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2. Podrán igualmente acceder a la jubilación anticipada en los términos previstos en la normativa vigente.

CAPÍTULO XII

SALUD LABORAL

Art. 35.- Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la misma, las y los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento el Tribunal de Cuentas, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus empleados, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

A tal propósito, el Tribunal facilitará a las y los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 36.- Movilidad funcional por incapacidad permanente.

1. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, el Tribunal, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá proceder al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a la representación de los trabajadores.

2. Los complementos que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento, en cómputo anual, de las retribuciones de carácter personal.

3. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador/a, deberá determinar que el puesto de trabajo ofertado no

pueda influir negativamente en su salud. En el caso de que, siendo favorable el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la persona rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador/a no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se declare en la situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37.- Movilidad por disminución de capacidad.

Por disminución de capacidad del trabajador/a para el desempeño de su puesto de trabajo, a petición de la propia persona o por decisión del Tribunal de Cuentas, previo informe médico, podrá llevarse a cabo el cambio a puestos de trabajo de igual o inferior categoría profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar a la persona a su nuevo puesto de trabajo, formación que será facilitada por el Tribunal de Cuentas.

Art. 38.- Movilidad funcional para protección a la maternidad.

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

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo y, en tal sentido, existiese informe o recomendación de los mencionados servicios del Tribunal de Cuentas.

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

3. El Tribunal deberá comunicar estos cambios, con carácter previo, a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII

ACCIÓN SOCIAL Y SEGUROS

Art. 39.- Principios generales.

En el ámbito del Tribunal de Cuentas, se tenderá a unificar la normativa y criterios de convocatoria, así como los órganos de estudio de solicitudes y de propuesta de adjudicación individualizada del Fondo de Acción Social. A tal fin, se elaborará un Reglamento y se configurará una Comisión Paritaria como únicos instrumentos de gestión del correspondiente crédito presupuestario, con criterios comunes para el conjunto del personal al servicio del Tribunal.

Art. 40.- Acción Social.

1. En tanto no se lleve a efecto lo señalado en el artículo anterior, el Fondo de Acción Social se seguirá gestionando de forma separada, a cuyo efecto el crédito total presupuestario anual se distribuirá, entre los colectivos de personal funcionario y laboral, en estricta proporción a su respectivo número de efectivos al día 30 de septiembre de cada año.

La cuantía para el Fondo de Acción Social del personal laboral será de igual importe que la establecida por persona para el colectivo de funcionarios, en función de las plazas presupuestadas para el año de que se trate.

2. Por lo que se refiere al crédito que corresponda al personal laboral, una Comisión Paritaria, constituida, de una parte, por tres representantes del Comité de Empresa y, de otra parte, por tres representantes del Tribunal de Cuentas, será la responsable de establecer y aplicar los criterios y prioridades para la distribución individualizada de dicho Fondo de Acción Social, teniendo en cuenta las circunstancias individuales y socioeconómicas del personal.

3. Los acuerdos de esta Comisión Paritaria responsable de los Fondos de Acción Social se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones que la integran.

4. El plazo de presentación de solicitudes de ayuda, coincidiendo con el establecido para el personal funcionario, será el comprendido entre los días 1 y 20 de octubre, ambos inclusive, de cada año.

Art. 41.- Seguros.

La cobertura y la póliza, mediante seguros colectivos, de los riesgos que afectan al personal laboral será la misma que la del personal funcionario del Tribunal de Cuentas, previa negociación en el ámbito de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo.

Para el personal laboral sanitario que preste sus funciones en el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Tribunal de Cuentas se contratará un seguro de responsabilidad civil que cubrirá las posibles eventualidades, riesgos y reclamaciones de responsabilidad que pueda conllevar el ejercicio profesional médico y sanitario respecto del personal al servicio del Tribunal de Cuentas.

CAPÍTULO XIV

ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 42.- Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 43.- Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Art. 44.- Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva del personal laboral del Tribunal de Cuentas será la siguiente:

Retribuciones de carácter personal:

- Salario base
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias

Complementos salariales. Pluses de:

- Convenio
- Apoyo a reuniones
- Penosidad, Peligrosidad y/o Toxicidad
- Incentivo al Rendimiento
- Puerta de Acceso
- Sustitución de Jefatura
- Mantenimiento de Página Web e Intranet
- Vestuario

Gratificaciones por servicios extraordinarios

Indemnizaciones por razón de servicio

Retribuciones en especie

Horas extraordinarias

Jornada reducida

2. El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, los pluses y el valor de las horas extraordinarias, se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Paritaria.

Art. 45.- Retribuciones de carácter personal.

1. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

2. Antigüedad: La antigüedad se retribuirá mediante la cantidad fija y se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios efectivos. Su aplicación se ajustará a las siguientes reglas:

- se considerará como fecha inicial de cómputo la del devengo del último trienio perfeccionado.
- A efectos de antigüedad, serán reconocibles los servicios prestados como funcionario, personal eventual o contratado administrativo o laboral, en cualquiera de las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en la cuantía que para los trienios se establece en este Convenio.

3. Pagas extraordinarias: Las personas trabajadoras percibirán, asimismo, las pagas extraordinarias, en número de dos al año, que se harán efectivas los meses de junio y diciembre, en cuantía equivalente, cada una de ellas, al salario base, al plus convenio y al complemento de antigüedad y los demás pluses que por puesto de trabajo pudiera corresponderles.

A efectos de cómputo del abono de estas pagas, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios comprendido entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

Al trabajador/a que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Las personas que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 46.- Complementos salariales.

1. El plus de **Convenio** constituye el complemento correspondiente al puesto de trabajo.
2. El plus de **Apoyo a reuniones** retribuirá el mayor y especial trabajo que preste el personal subalterno del Tribunal, generado por la atención a las reuniones que se celebren en el mismo.
3. El plus de **Penosidad, Peligrosidad y/o Toxicidad** se vincula a la existencia de tales riesgos en el desempeño de los puestos de trabajo que, caso por caso, determine la Comisión de Gobierno del Tribunal y previo informe favorable del Comité de Seguridad y Salud.
4. El plus de **Incentivo al Rendimiento** retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado de los mismos. Este complemento supondrá un porcentaje análogo al que supone la productividad de los funcionarios del Tribunal de Cuentas respecto del total de las retribuciones de éstos. Los criterios de asignación individual de este complemento serán los que figuran en la Instrucción para el reparto anual de la productividad.
5. El plus de **Puerta de Acceso** compensará la especial responsabilidad que supone la vigilancia y el control de las personas que entran y salen y la atención al público en los accesos a los edificios del Tribunal de Cuentas.
6. El plus de **Sustitución de Jefatura** retribuirá la asunción de especiales responsabilidades como consecuencia de la sustitución de determinadas jefaturas durante alguna ausencia temporal.
7. El plus de **Mantenimiento de Página Web e Intranet** compensará las funciones de diseño, mantenimiento y actualización de la página web y de la Intranet del Tribunal de Cuentas.
8. El plus de **Vestuario** compensará económicamente a aquellas/os trabajadoras que hayan dejado de recibir o hayan visto reducida la periodicidad en la recepción de la ropa de trabajo por no considerarse necesaria para el desempeño de sus funciones, exceptuando la que le corresponda como equipo de protección individual.

Todos los pluses anteriormente mencionados se establecen con carácter de retribuciones no absorbibles con aumentos salariales futuros que pudieran corresponder a las personas trabajadoras.

Art. 47.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios compensarán la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada normal que no puedan ser retribuidos por algún otro concepto de los incluidos en este Convenio. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Art. 48.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Los gastos de locomoción y dietas de viaje ocasionados por razón del servicio se liquidarán según lo regulado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y normas complementarias en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupos profesionales	Grupos a efectos de indemnización por razón del servicio
1 (Jefes/as de Servicio)	I
1 (resto de trabajadores/as)	II
2	II
3, 4 y 5	III

Art. 49.- Horas extraordinarias.

1. El Tribunal de Cuentas reducirá al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.
2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al de ochenta al año, con excepción de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.
3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la jornada de trabajo establecida y serán retribuidas.
4. La fórmula para la determinación del salario-hora será la siguiente:

Salario base anual + antigüedad + Plus Convenio anual

Número de horas anuales según calendario laboral

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75% para la primera hora y en un 100% para las siguientes horas realizadas en días laborables, y en un 140% para la primera hora y en un 175% para las siguientes horas realizadas en domingos, festivos y horas nocturnas.

Se entenderá por jornada nocturna, a estos efectos, la realizada entre las 22 y las 06 horas.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia de dicho resumen al trabajador/a y al Comité de Empresa.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados.

7. La iniciativa para proponer a la superioridad la realización de horas extraordinarias corresponde a la jefatura de la Dependencia donde preste servicios el o la trabajadora, a la vista de las necesidades del servicio y con la aceptación del interesado/a.

Art. 50.- Cálculo de deducciones.

En los casos de reingreso o excedencia, no asistencia al trabajo por ejercitar el derecho a la huelga legal y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Art. 51.- Anticipos reintegrables.

Siempre que exista crédito disponible, las y los trabajadores afectados por este Convenio podrán solicitar anticipos reintegrables sin interés, cuya concesión y reintegro se sujetarán a las normas establecidas para el personal funcionario del Tribunal de Cuentas.

CAPÍTULO XV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 52.- Potestad sancionadora.

Los trabajadores/as del Tribunal de Cuentas podrán ser sancionados por las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo.

Art. 53.- Graduación de las faltas.

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

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - a.1. La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
 - a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - a.3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
 - a.5. El descuido en la conservación de los uniformes, locales, material o documentos de los servicios.
 - a.6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
 - b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
 - b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo o las negligencias de las que puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

- b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, contempladas en la normativa vigente.
 - b.5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres o más días en el período de un mes.
 - b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo cuando, acumulado, suponga diez o más horas mensuales.
 - b.7. El abandono del puesto de trabajo por un mínimo de cuatro horas mensuales, sin causa justificada.
 - b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
 - b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.
 - b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los uniformes, locales, material o documentos de los servicios.
 - b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
 - b.14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
 - b.15. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
 - b.16. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
 - b.17. La grave perturbación del servicio.
 - b.18. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el período de dos meses.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- c.2. 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 o por razón de sexo.
- c.3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tengan encomendadas.
- c.4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- c.5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- c.6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- c.7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- c.8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- c.9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- c.10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- c.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- c.13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

- c.14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - c.15. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - c.16. El acoso laboral.
 - c.17. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- d) A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce meses que componen el año.

Art. 54.- Competencia.

La competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora estará atribuida a los siguientes órganos:

A la Comisión de Gobierno en caso de faltas muy graves.

A la Presidencia del Tribunal en caso de faltas graves.

A los Consejeros/as y al Fiscal con respecto al personal que ocupe puestos de trabajo adscritos a su respectiva Unidad y a la Secretaría General respecto del restante personal con ocasión de la comisión de faltas leves.

Art. 55.- Tramitación y procedimiento sancionador.

1. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves sólo podrá acordarse mediante expediente instruido al efecto con arreglo al procedimiento regulado en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, sin perjuicio de que el control jurisdiccional de las decisiones sancionadoras corresponda a los órganos específicos de la Jurisdicción ordinaria.

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

Art. 56.- Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos por un período de un año y un día a cinco años.

Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 6 años y mínimo de seis meses.

Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba, procediendo, no obstante, la readmisión cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario.

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

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

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El grado de participación.

Art. 57.- Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las graves a los dos años y las muy graves, a los tres años, contados, todos ellos, a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

2. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Art. 58.- Prescripción de las sanciones.

1. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiera comenzado.

Art. 59.- Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal y en el Registro Central de Personal del sancionado y se cancelarán, de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave o dos años para las muy graves.

Art. 60.- Denuncias a instancia de parte.

Todas las personas trabajadoras podrán dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. El Tribunal de Cuentas podrá abrir la oportuna información e instruir, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XVI

RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Art. 61.- Representación directa.

1. El Comité de Empresa del Tribunal de Cuentas es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores del mismo para la defensa de sus intereses.
2. El Comité de Empresa dispondrá de un lugar adecuado y apto para las actividades propias de su representación, provisto de teléfono con salida exterior de ámbito metropolitano y el correspondiente mobiliario para que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas y deliberar y comunicarse con sus representados, facilitándosele el material de oficina necesario así como la utilización de fotocopiadora y demás aparatos de reprografía para usos sindicales relacionados con el personal al servicio del Tribunal de Cuentas. Igualmente, dispondrá del equipamiento informático adecuado.

Art. 62.- Derecho de reunión.

1. El Tribunal de Cuentas respetará el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente y permitirá que quienes estén afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones y recabar y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la Secretaría General con un mínimo de 48 horas.
2. Las reuniones en las sedes del Tribunal se celebrarán, previa autorización, fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Comisión de Gobierno del Tribunal y el Comité de Empresa o la representación legal de los sindicatos en el Tribunal de Cuentas. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales, de las que dieciocho corresponderán a las secciones sindicales y el resto al Comité de Empresa.
3. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
4. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

En este escrito se indicará:

La hora y el lugar de la celebración.

El orden del día.

Los datos de las personas firmantes que acrediten estar legitimadas para convocar la reunión.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la autoridad administrativa competente no formulase objeción a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

5. En los centros de trabajo existirán paneles de anuncios para que el Comité de Empresa coloque cuantos avisos y comunicaciones procedan. Dichos paneles se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores.

6. En virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el número de delegados por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa será de una persona.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

7. Los delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del Tribunal, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o que los delegados de personal que se regulan en el artículo siguiente.

Art. 63.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

1. Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para todos los centros de trabajo del Tribunal de Cuentas. Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías recogidas en el presente Convenio desde el momento de su proclamación como candidatos hasta cuatro años después del cese de su cargo.

La utilización del crédito de horas deberá ser comunicada por escrito a la Secretaría General con antelación mínima de una jornada de trabajo, salvo casos urgentes, en los que también deberá ser comunicada, debiendo mantenerse cubiertas, en todo caso, las necesidades del servicio.

Se entenderá que las necesidades del servicio están cubiertas si no mediare comunicación de la Secretaría General seis horas antes de la utilización de las mismas.

2. El crédito de horas mensuales retribuidas del personal o de los miembros del Comité de Empresa podrán ser acumulables a cualquiera de sus componentes, comunicándolo por escrito a la Secretaría General del Tribunal de Cuentas con una antelación mínima de quince días, salvo casos urgentes, en los que también deberá ser comunicada, indicando el período temporal y las personas a las que se refiere la comunicación.

Art. 64.- Derecho de información.

1. El Tribunal de Cuentas entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del DNI, del domicilio, del estado civil y de cualquier otro que así se establezca, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal y demás normas de aplicación.

La copia básica se entregará por el Tribunal de Cuentas, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

2. El Tribunal de Cuentas notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes de los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir regularmente información acerca de las previsiones del Tribunal de Cuentas sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

4. El Tribunal de Cuentas, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas.

5. La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de aquél o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

6. El Tribunal de Cuentas informará trimestralmente de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las horas realizadas por cada trabajador, a los representantes legales de los trabajadores.

7. El Comité de Empresa tendrá derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos y a ser informado de las modificaciones que pueda experimentar la Relación de Puestos de Trabajo. También podrá acceder a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes del personal laboral, a los Presupuestos del Tribunal de Cuentas y a cualesquiera otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo.

8. El Tribunal de Cuentas podrá facilitar a los miembros del Comité de Empresa la legislación laboral que soliciten a través del Servicio de Biblioteca.

CAPÍTULO XVII

VESTUARIO

Art. 65.- Ropa de trabajo.

1. El Tribunal de Cuentas facilitará a sus trabajadores el vestuario que se detalla a continuación:

- a) **Al Jefe/a del Servicio de Prevención y Salud Laboral y a los ATS/DUE que presten servicios en Salud Laboral:**

Dos batas o pijamas sanitarios y dos pares de zuecos, con carácter anual.

- b) **A los trabajadores/as con categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes que ocupen puestos de trabajo de Oficial de 3ª:**

Cada dos años percibirá un uniforme, consistente en una americana y dos faldas o pantalones, cuatro camisas y cuatro pares de calcetines y ocho pares de medias. Bajo la supervisión del Servicio de Prevención y Salud Laboral percibirán como equipo de protección individual calzado adecuado. Asimismo el personal que realiza sus funciones en los controles de acceso a las sedes del Tribunal se le facilitará un abrigo y un par de guantes.

- c) **A los trabajadores/as con categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes que ocupen puestos de Ayudante de Servicios Comunes y realicen funciones de limpieza:**

Se le facilitarán dos batas o dos pijamas de trabajo cada año y dos pares de calzado adecuado, uno de invierno y uno de verano. Se le facilitará igualmente una chaquetilla de abrigo cada tres años.

- d) **A las trabajadoras embarazadas:**

Se les eximirá de llevar uniforme de trabajo mientras dure el período de gestación. Una vez incorporada a su puesto de trabajo después de la licencia por maternidad, se les facilitará nueva ropa de trabajo.

2. Dicha ropa de trabajo deberá ser retirada en los plazos que a tal efecto señale el Tribunal de Cuentas.

Art. 66.- Conservación de vestuario.

1. Si se observara en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior al normal, de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición establecida.

2. El deterioro prematuro del uniforme del que pueda considerarse culpable al trabajador será calificado como falta leve, sin perjuicio de que, en caso de reiteración o reincidencia, la falta pueda ser considerada como grave.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los derechos reconocidos en el presente Convenio a los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia debidamente acreditadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el supuesto de que el órgano competente para ello acordara la constitución de un Servicio de Reprografía en la sede de Padre Damián, se adoptarán las medidas necesarias para la provisión del citado Servicio.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Título VI de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, Acuerdos del Pleno y de la Comisión de Gobierno del Tribunal, Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

ANEXO I

Denominación de las categorías profesionales del Convenio

<i>Grupo Profesional</i>	<i>Categorías según Áreas Funcionales</i>	
	<i>De Gestión y Servicios Comunes</i>	<i>De Actividades Técnicas y Profesionales</i>
1	Titulado/a Superior de Gestión y Servicios Comunes	Titulado/a Superior de Actividades Técnicas y Profesionales
2	Titulado/a Medio/a de Gestión y Servicios Comunes	Titulado/a Medio/a de Actividades Técnicas y Profesionales
3	Técnico/a Superior de Gestión y Servicios Comunes	
4	Oficial de Gestión y Servicios Comunes	Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales
5	Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	

Las categorías actuales del vigente Convenio se convertirán en puestos de trabajo de la siguiente forma:

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Puestos de trabajo</i>
Titulado/a Superior de Gestión y Servicios Comunes	-Jefe/a de Servicio de Biblioteca y Documentación -Jefe/a de Servicio de Relaciones Informativas -Traductor/a -Analista
Titulado/a Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	-Jefe/a de Servicio de Prevención y Salud Laboral
Titulado/a Medio/a de Gestión y Servicios Comunes	-Programador/a -Archivero/a -Titulado/a Medio/a de Gestión Administrativa
Titulado/a Medio/a de Actividades Técnicas y Profesionales	-ATS/DUE de Prevención y Salud Laboral
Técnico/a Superior de Gestión y Servicios Comunes	-Técnico/a Superior A -Técnico/a Superior B

Oficial de Gestión y Servicios Comunes	-Portero/a Mayor -Oficial de Servicios Diversos -Oficial de 1ª -Portero/a Adjunto/a -Oficial de 2ª -Notificador/a
Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales	-Oficial de Mantenimiento y Conservación -Oficial de 2ª
Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	-Ayudante de Gestión - Ofical de 3ª -Ayudante de Servicios Comunes

Las categorías profesionales del Convenio anterior se integran en los puestos de trabajo de la forma siguiente:

- **En el puesto de Jefe/a de Servicio de Biblioteca y Documentación**
 1. Jefe/a de Servicio de Biblioteca y Documentación
- **En el puesto de Jefe/a de Servicio de Relaciones Informativas**
 1. Jefe/a de Servicio de Relaciones Informativas
- **En el puesto de Traductor/a**
 1. Traductor/a
- **En el puesto de Analista**
 1. Analista
- **En el puesto de Jefe/a de Servicio de Prevención y Salud Laboral**
 1. Jefe/a de Servicio de Prevención y Salud Laboral
- **En el puesto de Programador/a**
 1. Programador/a
- **En el puesto de Archivero/a**
 1. Archivero/a
- **En el puesto de Titulado/a Medio/a de Gestión Administrativa**
 1. Archivero/a (excedentario)
- **En el puesto de ATS/DUE de Prevención y Salud Laboral**
 1. ATS/DUE de Prevención y Salud Laboral
- **En el puesto de Técnico/a Superior A**
 1. Auxiliar de Biblioteca
 2. Jefe/a de Equipo
 3. Operador/a Informático/a
- **En el puesto de Técnico/a Superior B**
 1. Jefe/a de Reprografía
- **En el puesto de Portero/a Mayor**
 1. Portero/a Mayor

- **En el puesto de Oficial de Servicios Diversos**
 1. Adjunto/a al Jefe de Mantenimiento
 2. Adjunto/a al Jefe de Equipo
 3. Telefonista
 4. Jefe/a de Almacén de Material
- **En el puesto de Oficial de Mantenimiento y Conservación**
 1. Jefe/a de Equipo B
- **En el puesto de Oficial de 1ª**
 1. Oficial de 1ª de Archivo
 2. Oficial de 1ª de Biblioteca
 3. Oficial de 1ª de Registro
 4. Auxiliar de Grabación
 5. Auxiliar de Intervención
- **En el puesto de Portero/a Adjunto/a**
 1. Portero/a Adjunto/a
- **En el puesto de Oficial de 2ª (Área de Actividades Técnicas y Profesionales)**
 1. Oficial de 2ª de Oficios Diversos
- **En el puesto de Oficial de 2ª (Área de Gestión y Servicios Comunes)**
 1. Oficial de 2ª de Archivo
 2. Oficial de 2ª de Registro
 3. Oficial de 2ª de Reprografía
- **En el puesto de Notificador/a**
 1. Notificador/a
- **En el puesto de Ayudante de Gestión**
 1. Ayudante de Gestión
- **En el puesto de Oficial de 3ª**
 1. Subalterno/a
- **En el puesto de Ayudante de Servicios Comunes**
 1. Mozo/a
 2. Personal de Limpieza

ANEXO II

Definiciones de los grupos profesionales

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que desempeñan puestos de trabajo para los que se requiere un alto grado de conocimientos profesionales, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o Grado.

Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o Grado.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Formación: Bachiller o equivalente.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa y para los que se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que llevan a cabo tareas con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Definiciones de las categorías profesionales

Grupo profesional 1. Denominaciones:

A. Titulado/a Superior de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Titulado/a Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Técnicas y Profesionales.

Grupo profesional 2. Denominaciones:

A. Titulado/a Medio/a de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Titulado/a Medio/a de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador/a dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Técnicas y Profesionales.

Grupo profesional 3. Denominaciones:

A. Técnico/a Superior de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 3, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

Grupo profesional 4. Denominaciones:

A. Oficial de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

Grupo profesional 5. Denominaciones:

A. Ayudante de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador/a que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 5, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

ANEXO III

Actividades de las áreas funcionales

La adscripción del personal en los distintos grupos profesionales se hará a través de las actividades de las siguientes áreas funcionales:

- Gestión y Servicios Comunes
- Técnica y Profesional

Las actividades de las áreas funcionales serán las siguientes:

1.- Gestión y Servicios Comunes.

Se incluyen en esta Área aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Gestión de recursos humanos
- Gestión económica
- Gestión administrativa
- Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas
- Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas
- Seguridad y vigilancia de edificios
- Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante
- Recepción y entrega de paquetería, documentación y correspondencia
- Atención, solicitud y establecimiento de llamadas telefónicas
- Apertura y cierre de puertas
- Realización de recados oficiales
- Porteo de objetos y material
- Reprografía
- Limpieza de las dependencias
- Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros

2.- Técnica y Profesional

Se incluyen en esta Área aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Prevención de riesgos laborales
- Conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios y bienes muebles