I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

2 *RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Congreso de los Diputados (código número 28006512011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Congreso de los Diputados, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 3 de julio de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 12 de noviembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

BOCM-20181208-2

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DELCONGRESO DE LOS DIPUTADOS

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre el Congreso de los Diputados y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito del Convenio

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

2. Este Convenio entrará en vigor el día 15 de julio de 2018, estableciéndose su vigencia hasta el 15 de julio de 2020.

Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación como mínimo de un mes a la fecha en que finalice la vigencia del mismo. La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse y reunirse en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la denuncia.

4. A partir de 15 de julio de 2020 se considerará prorrogado temporalmente hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

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

Artículo 2.- Condiciones más beneficiosas y aplicación favorable

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

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

Artículo 3.- Irrenunciabilidad

Será nula y se reputará no efectuada la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4.- Organización del trabajo

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

2. La relación de puestos de trabajo del personal laboral, así como las funciones correspondientes a cada puesto son las establecidas por la Plantilla Orgánica del Congreso de los Diputados aprobada por la Mesa de la Cámara.

3. La Comisión Paritaria será informada previamente a la modificación de la Plantilla Orgánica del Congreso de los Diputados cuando afecte a los puestos de trabajo y funciones asignados al personal laboral.

BOCM-20181208-2

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 5.- Grupos profesionales

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

Médicos.

Analistas.

Traductores-intérpretes.

Programadores.

ATS/DUE.

Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.

Auxiliares de Informática.

Guías.

Brigada de mantenimiento.

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

La eliminación de un grupo profesional, o en su caso, el dejar sin personal un grupo profesional que previamente hubiera estado cubierto, requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria.

3. En los tres primeros meses de cada año, se hará pública la relación nominal del personal laboral, con indicación de grupo, antigüedad, destino y jornada.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN, PROVISIÓN Y CESE EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 6.- Desempeño del puesto de trabajo.

El personal laboral está obligado a desempeñar las tareas propias de su puesto de trabajo. Sin perjuicio de ello podrán encomendársele temporalmente, atendiendo a las necesidades del servicio, otras tareas dentro de su jornada de trabajo y siempre que aquellas se encuentren entre las propias de su grupo *y categoría* profesional.

Artículo 7.- Provisión de vacantes

La provisión de vacantes del personal laboral del Congreso de los Diputados se producirá por el siguiente orden:

1º. Con carácter previo se convocará la plaza vacante, en concurso de traslados, entre el personal laboral afectado por el presente Convenio que pertenezca al mismo grupo y categoría profesional correspondientes al puesto vacante y esté en posesión de la titulación exigida para el mismo.

En la correspondiente convocatoria se especificarán los requisitos exigidos, de conformidad con lo dispuesto en la Plantilla Orgánica.

2º. Por reingreso de excedentes voluntarios.

3º. Sin perjuicio de lo que disponga la Plantilla Orgánica para los funcionarios, por el personal laboral afectado por el presente Convenio que esté en posesión de la titulación exigida para el puesto y supere las pruebas correspondientes, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca.

4º. Por el personal laboral de nuevo ingreso.

Artículo 8.- Selección de personal de nuevo ingreso, cupo de reserva para discapacitados, contratación y período de prueba

1. La selección y contratación del personal laboral de nuevo ingreso será autorizada por la Mesa del Congreso de los Diputados y se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Los delegados del personal laboral o los miembros del Comité de Empresa, en

BOCM-20181208-2

su caso, participarán como observadores en el proceso de selección para la provisión de vacantes de personal laboral de nuevo ingreso.

2. En cada convocatoria se reservará un cupo de un 10 por ciento de las plazas convocadas para su provisión entre personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria, superen las pruebas selectivas y, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Si al aplicar dicho porcentaje el número resultante no fuese entero y la fracción fuese igual o superior a 0'5 se aumentará en una las reservadas a dicho cupo. En todo caso, se reservará una plaza cuando la aplicación de dicho porcentaje sea inferior a la unidad, siempre que el número de plazas convocadas sea igual o superior a tres. Las plazas correspondientes a dicho cupo que no se cubran incrementarán el turno general.

En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza por dicho cupo de reserva, y su puntuación fuera superior a la obtenida por los aspirantes del sistema general (libre o promoción interna) que pudieran obtener plaza, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

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

Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

Artículo 9.- Acceso a Puestos de Promoción

1. La provisión de los puestos de trabajo entre el personal laboral del Congreso de los Diputados se regirá por los principios de mérito, capacidad y antigüedad, mediante la correspondiente convocatoria pública que establecerá los requisitos exigidos para el acceso a la plaza convocada, de conformidad con lo previsto en la Plantilla Orgánica del Congreso de los Diputados, que distinguirá entre los sistemas de concurso y de libre designación.

2. Para la provisión de los puestos mediante el sistema de concurso, será de aplicación el baremo aprobado por el Secretario General del Congreso de los Diputados, una vez cumplimentado lo previsto en el artículo 41 de este convenio colectivo en lo relativo a la negociación de los baremos de promoción interna.

Artículo 10.- Cese en los puestos de trabajo

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

2. El cese de los titulares de los puestos ganados por concurso se producirá por decisión motivada del órgano competente para su nombramiento.

Salvo causas excepcionales, el cese no podrá producirse antes de que se cumplan los tres primeros años de ejercicio del puesto. En todo caso, requerirá una evaluación detallada del trabajo desempeñado por el contratado laboral por parte de sus superiores jerárquicos, audiencia del afectado e informe previo del Comité de Empresa.

3. El personal laboral que cese en un puesto de trabajo sin obtener otro por concurso o libre designación, quedará a disposición del Secretario General del Congreso de los Diputados que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría profesional.

CAPÍTULO V

TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 11.- Trabajos de superior e inferior categoría

1. La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias, deberá estar justificada, durará el tiempo mínimo imprescindible y se ajustará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El desempeño de un puesto de categoría superior no podrá exceder de seis meses, requerirá la titulación adecuada, el nombramiento expreso del Secretario General del Congreso de los Diputados y el mero desempeño no consolidará el salario ni el puesto superior.

3. El desempeño de puesto de categoría inferior no podrá durar más de treinta días cada año.

BOCM-20181208-2

CAPÍTULO VI

JORNADA LABORAL Y HORARIO

Artículo 12.- Jornada laboral

1. La jornada laboral será la prevista en cada momento para el personal funcionario de las Cortes Generales.

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

3. Tienen derecho a solicitar una reducción de jornada de entre un octavo y un medio, los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Por razones de guarda legal, quienes tengan a su cuidado directo un menor de doce años o un discapacitado que no desempeñe una actividad retribuida.

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

c) El progenitor, adoptante o guardador de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Bajo esta reducción de jornada se podrán acumular las jornadas reducidas en jornadas completas si lo solicita el trabajador, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. El personal laboral a quien falte menos de cinco años para cumplir la edad de acceso a la jubilación, o que habiendo cumplido los 55 años de edad reúna treinta años de servicios efectivos al Congreso de los Diputados o en cualquier otro Ente público, podrá solicitar una reducción de entre un octavo y un medio de la jornada laboral. También podrá solicitar esta reducción de jornada, de manera temporal, el trabajador que lo precise por razón de enfermedad. El Secretario General decidirá sobre la solicitud atendiendo a las necesidades del servicio.

5. La reducción de jornada prevista en los apartados anteriores conllevará la disminución proporcional del salario y no será compatible con el desempeño de un puesto de promoción que lleve aparejada dedicación especial. No obstante, esta disminución podrá modularse o no aplicarse en los supuestos de reducción de jornada por enfermedad, cuando el Secretario General aprecie razones justificadas para ello.

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

7. Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los trabajadores con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de éste, estando a su cargo, podrán reincorporarse al régimen de jornada completa durante los períodos no inferiores a un mes en que el Calendario Laboral establezca la jornada continuada. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Artículo 13. - Horario

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

2. El Congreso de los Diputados podrá establecer horarios especiales, incluidos horarios nocturnos y de días festivos, en función de la naturaleza del trabajo, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, oída la Comisión Paritaria.

3. Tendrán derecho a flexibilizar una hora su horario laboral, en el marco de las necesidades del servicio, los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

BOCM-20181208-2

4. Los trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

5. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

6. Los trabajadores que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el trabajador justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 14.- Horas extraordinarias

1. El Congreso de los Diputados reducirá al mínimo imprescindible la existencia de horas extraordinarias. El máximo de horas extraordinarias no podrá exceder de los límites establecidos en la normativa sobre compensaciones y retribuciones extraordinarias de los funcionarios de las Cortes Generales.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que los trabajadores realicen fuera de la jornada propia del puesto de trabajo, calculada en cómputo semanal, en virtud de las necesidades del servicio.

3. Las horas extraordinarias se compensarán de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre compensaciones y retribuciones extraordinarias de los funcionarios de Cortes Generales.

Artículo 15.- Calendario laboral

1. El calendario laboral será el que se fije cada año, con carácter general, en el Congreso de los Diputados.

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

CAPÍTULO VII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16.- Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración o 22 días hábiles, en los términos previstos en el calendario laboral, siendo el período normal de vacaciones el establecido en el mismo.

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

BOCM-20181208-2

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

3. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas podrá fraccionarse en los términos que determine el calendario laboral, quedando, no obstante, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio.

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

Artículo 17.- Licencias

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

2. Los trabajadores ligados por un contrato de duración determinada y con al menos un año de servicios efectivamente prestados, podrán solicitar asimismo licencias no retribuidas con una duración máxima de un mes en las mismas condiciones establecidas para el personal fijo, si bien dichas licencias no se podrán disfrutar dentro del último mes de vigencia del contrato.

Artículo 18.- Permisos retribuidos

1. Independientemente del período de servicios efectivos, el personal laboral tendrá derecho, con justificación adecuada, a permisos con plenitud de derechos económicos, cómputo de antigüedad y reserva del puesto de trabajo por el tiempo y motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a contar desde el nacimiento, el acogimiento o la adopción. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.
c) Cuatro días hábiles en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
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.
d) Por razones justificadas, hasta diez días hábiles sin perjuicio de las necesidades del servicio. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de veinte días cada año.
En todo caso, se entenderán incluidos en este concepto los permisos por traslado del domicilio habitual, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por concurrencia a exámenes en Centros oficiales o reconocidos el día de su celebración.
e) Por el tiempo que dure la campaña electoral, los trabajadores que participen como candidatos en la misma.
f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido por la trabajadora, siempre que se demuestre que no es ejercido por el otro progenitor simultáneamente. La acreditación de que este derecho no ha sido ejercido por la madre, que se exige para el disfrute de la misma por el otro progenitor, se entenderá también exigible cuando pretenda ejercerlo la madre, debiendo probar ésta igualmente que el mismo no es ejercido por el otro progenitor.
El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple y podrá sustituirse a voluntad del trabajador o trabajadora por un permiso de cuatro semanas.
g) En los casos de enfermedad muy grave de un pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad que necesite cuidados especiales o deba permanecer hospitalizado se tendrá derecho a una reducción de un tercio de la jornada de trabajo sin reducción del salario durante el tiempo que dure la hospitalización y por un plazo máximo de un mes.
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, no podrían disfrutar ambos de dicho derecho simultáneamente.

BOCM-20181208-2

2. La Secretaría General del Congreso de los Diputados, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores, garantizará que estos puedan ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo preciso y con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos:

a) Las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
b) Los trabajadores, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas, mientras dure esta situación.
c) Para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

CAPÍTULO VIII

ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19.- Estudios académicos y de formación profesional

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

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

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

4. El Congreso de los Diputados organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, y podrá organizar cursos de reconversión profesional, que aseguren la estabilidad del trabajador en su empleo. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

CAPÍTULO IX

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 20.- Suspensión

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

a) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas 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 periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
En el caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato por paternidad de cuatro semanas ininterrumpidas.

BOCM-20181208-2

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.
En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.
La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
El disfrute completo de la suspensión con ocasión del acogimiento impedirá una nueva suspensión en el momento en el que se constituya la adopción. Si el interesado no hubiese agotado el período de descanso de dieciséis semanas en el momento del acogimiento podrá hacer uso de lo que reste del permiso una vez constituida la adopción.
En caso de que ambos adoptantes o guardadores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
c) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
d) Excedencia forzosa.
e) Ejercicio del derecho de huelga.
f) Nombramiento del trabajador como funcionario 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 fijo en cualquier Administración Pública.

Artículo 21.- Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad, y su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido como mínimo cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando.

BOCM-20181208-2

Si el hijo tiene reconocido un grado de discapacidad superior o igual al 33% la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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 a un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

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

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

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

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

6. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos y les será aplicable lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a antigüedad, promoción y formación.

7. Las solicitudes de excedencia voluntaria deberán cursarse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de las mismas. El acuerdo adoptado deberá emitirse en el plazo de 15 días, y se comunicará al interesado y a la representación laboral. Queda exceptuado de lo anterior la excedencia para el cuidado de hijos o familiares que solo requerirá la mera notificación de su disfrute al Congreso, sin exigencia de solicitud y concesión previa.

Artículo 22.- Excedencia forzosa

Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho en dicho periodo a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público o cuando accedan a un puesto de confianza de carácter temporal en los órganos constitucionales del Estado, el Gobierno o la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, la Administración local y sus Entidades u Organismos dependientes o cuando sean elegidos para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que su desempeño resulte incompatible con la asistencia al trabajo o su prestación efectiva.

Artículo 23.- Reingreso

1. El trabajador podrá solicitar el reingreso de una situación de excedencia voluntaria.–En cualquier caso, dicha solicitud deberá realizarse por escrito y, al menos, 15 días hábiles antes de la fecha de terminación de la misma. Quedan exceptuados de la anterior exigencia los trabajadores en situación de excedencia para el cuidado de hijos, que pueden reincorporarse anticipadamente antes del plazo inicialmente solicitado, bastando la mera notificación de reingreso al Congreso por el trabajador.

BOCM-20181208-2

2. En los supuestos de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, puesto de confianza o función sindical. En el supuesto de que el trabajador en excedencia forzosa no solicite el reingreso en dicho plazo, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

En caso de reincorporación, el trabajador que no tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo ocupará la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existieran esas vacantes y la hubiera en categoría inferior dentro de su grupo profesional, podrá optar a ella o esperar que se produzca vacante en su categoría. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta manteniendo la opción a ocupar la que se produzca en su categoría.

Artículo 24.- Jubilación

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

2. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, los trabajadores podrán solicitar la prolongación voluntaria de su permanencia en el servicio activo en la Cámara en los mismos términos recogidos en el artículo 16.1 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales para el personal funcionario. A estos efectos, el trabajador afectado deberá notificar su decisión, mediante escrito dirigido al Secretario General del Congreso de los Diputados, al menos con dos meses de antelación a la fecha en que cumpla su edad de acceso a la jubilación.

En todo caso, no se podrá ocupar un puesto que tenga asignado un complemento de destino a partir de la fecha en que el trabajador alcance la más elevada de las edades exigidas en cada momento para el acceso a la pensión de jubilación, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ser removidos con carácter discrecional de los puestos que tengan asignado complemento de destino por decisión del órgano competente para su nombramiento a partir del momento en que cumplan sesenta y cinco años de edad.

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

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25.- Potestad sancionatoria

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Secretaría General del Congreso de los Diputados como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 26.- Faltas

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

2. Serán faltas leves las siguientes:

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

3. Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los parlamentarios, superiores, compañeros o subordinados.

BOCM-20181208-2

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
c) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Congreso de los Diputados.
d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
h) La simulación de enfermedad o accidente.
i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas y no hayan prescrito.
n) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa constitutiva de delito.
b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
d) La falta de asistencia al trabajo por causa no justificada durante más de tres días al mes.
e) Las faltas reiteradas de puntualidad por causa no justificada durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad. A estos efectos, las incompatibilidades del personal laboral serán las establecidas con carácter general para los funcionarios en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, siempre que por su naturaleza les sean aplicables.
g) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas y no hayan prescrito.
h) El acoso sexual.

Artículo 27.- Sanciones

Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo con la intencionalidad del autor, la perturbación del servicio y la reincidencia de la falta y serán las siguientes:

1) Por faltas leves:

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

2) Por faltas graves:

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

3) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
b) Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
c) Despido.

Artículo 28.- Procedimiento disciplinario

1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Su iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo a la resolución o al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la

BOCM-20181208-2

autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Tanto el trabajador como los representantes tendrán acceso al expediente desde su inicio si aquel lo solicita.

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.

Artículo 29.- Prescripción

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

Artículo 30.- Encubrimiento

Los superiores jerárquicos que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Congreso de los Diputados y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 31.- Cancelación

Las anotaciones en la hoja de servicios relativas a sanciones impuestas se cancelarán de oficio por la Administración, una vez transcurrido un período equivalente al de prescripción de la sanción, siempre y cuando no se hubiese incoado nuevo expediente al trabajador que dé lugar a sanción. La cancelación se notificará al interesado y surtirá plenos efectos, incluidos los de apreciación de reincidencia.

Artículo 32.- Actos atentatorios de la intimidad o dignidad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Secretaría General del Congreso de los Diputados, a través del órgano directivo oportuno, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 33.- Organización y participación en materia de seguridad y salud en el trabajo

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos 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 correlativo deber del Congreso de los Diputados de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A cuyos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Congreso de los Diputados realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y en todos sus niveles jerárquicos, y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, con las especialidades que se establecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios en los términos establecidos en dicha Ley.

BOCM-20181208-2

Asimismo, el Congreso de los Diputados desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar ésta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El Congreso de los Diputados está obligado a integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la Cámara, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en el Congreso de los Diputados y a colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Congreso de los Diputados, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la mencionada Ley.

Artículo 34.- Vestuario y equipos de protección individual

1. El Congreso de los Diputados facilitará a los trabajadores vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, incluyendo las prendas y los equipos de protección individual que sean adecuados en los casos de trabajos sujetos a riesgos específicos. En tales casos, el trabajador vendrá obligado a vestir y a utilizar adecuadamente, durante la realización de su trabajo, el vestuario y los equipos de protección individual que le sean facilitados.

2. En los casos en que el trabajo desarrollado requiriese vestir uniforme, se deberá proporcionar un uniforme de invierno y otro de verano, así como las prendas específicas necesarias.

3. El vestuario que facilite el Congreso de los Diputados sólo podrá ser usado por los trabajadores durante la realización de su trabajo.

Artículo 35.- Vigilancia de la salud

1. El Congreso de los Diputados, adoptará las medidas necesarias para garantizar la asistencia sanitaria y la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, en función de los riesgos inherentes al trabajo que estos desempeñen y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. El Congreso de los Diputados promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores. En todo caso las revisiones serán de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

CAPÍTULO XII

DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 36.- Derechos

1. El personal laboral del Congreso de los Diputados tendrá derecho:

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

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

BOCM-20181208-2

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

Artículo 37.- Protección Social

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

2. Los representantes del personal laboral participarán en la negociación y gestión de dichas prestaciones en los términos establecidos en el Reglamento del Fondo de Prestaciones Sociales para el personal laboral del Congreso de los Diputados.

Artículo 38.- Anticipos salariales

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión quedará sujeta a las siguientes condiciones:

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

Artículo 39.- Cobertura por incapacidad temporal, suspensión por maternidad, paternidad y suspensión por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora

En caso de baja por incapacidad temporal, el Congreso de los Diputados abonará la diferencia restante hasta completar el 100 por cien del salario del trabajador, durante el primer año.

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

CAPÍTULO XIII

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 40.- Régimen general

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

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

3. Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria deberá ser solicitada a la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Congreso de los Diputados con cuarenta y ocho horas de antelación mínima, con especificación de fecha, hora de reunión, lugar y orden del día de los asuntos a tratar y relación de las personas no pertenecientes al Congreso de los Diputados que vayan a asistir. Para las asambleas que pretendan celebrarse durante la campaña electoral, con motivo de elecciones sindicales, el plazo de preaviso será de veinticuatro horas.

BOCM-20181208-2

CAPÍTULO XIV

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 41.- Comisión Paritaria

1. Dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del presente Convenio se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio, integrada por tres vocales en representación del Congreso de los Diputados y otros tres en representación de los miembros del Comité de empresa firmantes del presente Convenio.

Los representantes del Congreso de los Diputados serán designados por la Mesa de la Cámara entre sus miembros u otras personas en quienes aquélla delegue.

2. En su primera reunión la Comisión Paritaria elegirá un presidente y un secretario entre sus miembros y establecerá sus normas de funcionamiento.

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

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

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

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

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

8. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

a) Participar en la interpretación del Convenio.
b) Estudiar los problemas o cuestiones que presenten las partes con relación al Convenio.
c) Consulta de las condiciones establecidas en el Convenio en caso de duda, para su aplicación más beneficiosa.
d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
e) Negociar la preparación de los planes de la oferta de empleo público para el personal laboral.
f) Estudiar y proponer medios para facilitar el acceso a la condición de funcionario.
g) Negociar la modificación, en su caso, de las relaciones de puestos de trabajo.
h) Negociar los baremos de los concursos de promoción interna en los que se establecerán los méritos que han de tenerse en cuenta y la valoración de los mismos.
i) Negociar el incremento salarial correspondiente a cada año.
j) Informar las bases de las convocatorias para la provisión de vacantes entre personal laboral de nuevo ingreso.
k) Instar, en el ámbito de sus competencias, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres
l) Las demás que se establezcan en el presente Convenio.

9. En relación con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria y la solución de conflictos entre el Congreso de los Diputados y los trabajadores se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

BOCM-20181208-2

CAPÍTULO XV

RETRIBUCIONES

Artículo 42.- Retribuciones básicas

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

a) Salario base, que se ajustará a los niveles salariales especificados en el anexo de retribuciones.
b) El complemento de antigüedad, que retribuirá al personal fijo de plantilla con una cantidad fija por anualidad cumplida y otra a percibir a partir del cumplimiento de cada cinco años de servicios efectivos en cada grupo profesional, según se especifica en el anexo de retribuciones. En el supuesto de que el trabajador accediere a otros grupos profesionales, las cantidades devengadas como consecuencia del cumplimiento de cada tramo de cinco años como trabajador del Congreso de los Diputados serán las correspondientes al grupo profesional al que se pertenezca en el momento de cumplirlos. A efectos del cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado, considerándose como efectivamente trabajados todos los días y meses en que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por licencias, o en baja transitoria por accidente o enfermedad, o suspensión del contrato de trabajo en los supuestos previstos en los apartados a) y f) del artículo 20.1 de este convenio.

2. Los trabajadores percibirán asimismo las pagas extraordinarias, en número de dos al año, en cuantía de una mensualidad cada una, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. En el supuesto de que el trabajador no hubiere prestado trabajo efectivo durante la totalidad del período, el importe de la paga extraordinaria se prorrateará en la proporción correspondiente.

Artículo 43.- Complementos salariales

1. El personal laboral perteneciente al grupo profesional de Auxiliares de Informática tendrá derecho a la percepción de un complemento de dedicación especial cuya cuantía se determina en el anexo de retribuciones. Dicho complemento se vincula al desempeño efectivo de los servicios necesarios para garantizar la cobertura completa de las sesiones del Pleno y de las Comisiones, incluida la finalización de los trabajos del Departamento de Redacción del Diario de Sesiones. Igualmente, incluirá la disponibilidad en las situaciones extraordinarias y urgentes que puedan afectar al funcionamiento del sistema informático de la Cámara.

2. Los médicos percibirán un complemento de dedicación especial en la cuantía establecida en el anexo de retribuciones.

3. El Director del Centro de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, el Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, los Jefes de Área, los Jefes de Proyectos, los Jefes de Instalaciones Informáticas y Atención a usuarios, los Supervisores y los Subencargados percibirán un complemento de destino, en los términos fijados en el anexo de retribuciones. Este complemento implicará dedicación especial cuando así lo recoja la Plantilla orgánica del Congreso de los Diputados y será incompatible con la percepción de cualquier otro complemento, excepto el de antigüedad.

Se aplicará a quienes tengan asignado el complemento de destino señalado en el párrafo anterior lo dispuesto para los funcionarios de las Cortes Generales en el artículo 31 de su Estatuto de Personal, en los mismos porcentajes allí establecidos en función del tiempo en que se ha desempeñado el puesto de trabajo, en las mismas condiciones y sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran ser necesarias como consecuencia del propio régimen del personal laboral.

4. Los integrantes de la Brigada de Mantenimiento que superen las pruebas establecidas percibirán un complemento de Oficial en los términos que se detallan en el anexo de retribuciones.

Artículo 44.- Documentación del pago

El Congreso de los Diputados documentará la retribución del personal laboral de forma adecuada en nóminas en las que deberán especificarse percepciones y descuentos, así como la fecha de ingreso, Número de Identificación Fiscal de la Cámara y número de Seguridad Social.

BOCM-20181208-2

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Disposición Adicional Primera

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

Disposición Adicional Segunda

1. Procederá el reconocimiento a los trabajadores fijos, una vez acreditado su cumplimiento, de los servicios no coincidentes prestados como funcionarios o personal contratado en la Administración civil o militar del Estado, en la Administración de Justicia, al servicio de los órganos constitucionales, en la Seguridad Social y en las Administraciones autonómica y local, así como los periodos de cumplimiento del servicio militar obligatorio, con carácter previo o posterior a su contratación por el Congreso de los Diputados. Asimismo, procederá el reconocimiento a los trabajadores de los servicios efectivos prestados previamente, como funcionario de las Cortes Generales, a los efectos de lo previsto en el artículo 31 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales en lo relativo a consolidación del complemento de destino. Sin perjuicio de los derechos ya reconocidos a la entrada en vigor de este Convenio, el reconocimiento se producirá, en todo caso, desde la fecha de presentación de la solicitud.

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

3. A los efectos de la retribución por antigüedad por el cumplimiento de cada cinco años de servicios en cada Grupo profesional a que se refiere el artículo 41.1.b), serán computables los servicios efectivos prestados previamente como funcionario de las Cortes Generales. En tal caso, las cantidades devengadas por este concepto serán las correspondientes a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales o Grupos profesionales a los que perteneciere el trabajador en el momento de cumplir cada período de cinco años de servicios.

Disposición Adicional Tercera

Para acceder a la percepción de la retribución de Guía con idiomas recogida en el Anexo de retribuciones será necesario reunir los requisitos de estar en posesión del título de Bachiller o equivalente y haber acreditado, o acreditar en el futuro, el conocimiento correcto de uno de los idiomas inglés o francés, superando las pruebas que se establezcan.

Disposición Adicional Cuarta

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

Disposición Adicional Quinta

En todo lo no previsto en el Capítulo X sobre régimen disciplinario y, en especial, en lo relativo al procedimiento sancionador, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

Disposición Transitoria Primera

Las tablas salariales contenidas en el anexo a este Convenio tendrán efectos de 1 de enero de 2018.

BOCM-20181208-2

Disposición Transitoria Segunda

A las cantidades consignadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo a este Convenio, se les aplicarán, desde el 1 de enero de 2019, los incrementos anuales que, en su caso, se establezcan, con carácter general, en el ámbito de las Cortes Generales.

Disposición Transitoria Tercera

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 3 de julio de 2018.

ANEXO DE RETRIBUCIONES

AÑO 2018

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 5 DEL CONVENIO

	EUROS
a) Salario base:	
Médicos	3.833,76
Analistas	3.833,76
Traductores-Intérpretes	3.833,76
Programadores	3.144,94
A.T.S./D.U.E.	3.144,94
Técnicos Prevención Riesgos Laborales	3.144,94
Auxiliares de Informática	2.544,83
Guías con idiomas	2.544,83
Guías sin idiomas	2.361,00
Brigada de Mantenimiento	1.897,05
b) Complemento de antigüedad (por anualidad cumplida):	
Analistas y Médicos y Traductores-Intérpretes	17,89
Programadores, A.T.S./D.U.E.	
y Técnicos Prevención Riesgos Laborales	15,03
Auxiliares de Informática	12,25
Guías con idiomas y Guías sin idiomas	12,25
Brigada de Mantenimiento	8,95
c) Complemento de antigüedad (por cada tramo de 5 años de servicios efectivos):	
Analistas, Médicos, y Traductores-Intérpretes	96,64
Programadores, A.T.S./D.U.E.	
y Técnicos Prevención Riesgos Laborales	96,64
Auxiliares de Informática	76,13
Guías con idiomas y Guías sin idiomas	76,13
Brigada de Mantenimiento	58,11
d) Complemento de dedicación especial de Auxiliares de Informática	177,03
e) Complemento de dedicación especial de Médicos	885,19
f) Complemento de destino:	
Director	1.925,61
Jefes de Área (con rango Jefe de Departamento)	1.650,52
Jefe de Servicio de Prevención Riesgos Laborales	1.375,41
Jefes de Proyectos	880,27
Jefes de Instalaciones Informáticas y de atención a usuarios	809,18
Supervisor	438,79
Subencargado	295,09
g) Complemento de Oficiales de la Brigada de Mantenimiento	220,07

(03/37.500/18)

BOCM-20181208-2