



BOLETÍN OFICIAL DEL PARLAMENTO DE CANARIAS

VII LEGISLATURA NÚM. 367

18 de diciembre de 2009

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de internet en la siguiente dirección:
<http://www.parcn.es>

SUMARIO

RÉGIMEN INTERIOR

I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Parlamento de Canarias,

Página 1

RÉGIMEN INTERIOR

I convenio colectivo del Personal Laboral del Parlamento de Canarias,

PRESIDENCIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, dispongo la publicación en el

Boletín Oficial del Parlamento de Canarias del *I convenio colectivo del Personal Laboral del Parlamento de Canarias*, que entró en vigor el 19 de noviembre de 2009, día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

En la sede del Parlamento, a 26 de noviembre de 2009.-
EL PRESIDENTE, Antonio Á. Castro Cordobez.

I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL PARLAMENTO DE CANARIAS

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- **Ámbito funcional y personal.**

1.- El presente convenio colectivo es de aplicación al personal laboral que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos en el Parlamento de Canarias.

2.- La Mesa del Parlamento establecerá los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral.

Artículo 2.- **Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo tendrá una duración anual y entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2009.

Artículo 3.- **Denuncia y prórroga.**

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

2.- Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo convenio, continuará vigente tanto la parte normativa como la obligacional del convenio que es objeto de revisión.

3.- Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

Artículo 4.- **Régimen de supletoriedad.**

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre el Parlamento de Canarias y su personal laboral, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. Con carácter supletorio, para lo no previsto en el presente convenio, se estará, por este orden, a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias y en el resto de la legislación laboral de obligado cumplimiento, que en ningún caso podrá ir en contra de lo establecido en el presente convenio colectivo.

Artículo 5.- **Comisión de seguimiento.**

1.- Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y la vigilancia del presente

convenio, se establece una Comisión de seguimiento, que estará integrada por dos vocales designados por la Mesa del Parlamento de Canarias y dos vocales por parte de la representación del personal laboral, elegidos éstos últimos en asamblea. Se establece como sede de dicha Comisión el domicilio del Parlamento de Canarias.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria, con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos urgentes, de cualquiera de las partes, mediante escrito, con especificación concreta de los temas que se traten en cada caso.

De las reuniones se levantará acta, que será aprobada y firmada al término de las mismas por los asistentes o delegándose la firma a dos vocales; uno por la parte de la Administración y otro por la representación del personal laboral. En este último supuesto las actas podrán ser firmadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la reunión.

2.- En el supuesto de no llegarse a un acuerdo entre las partes durante sus deliberaciones, en el desarrollo de las funciones de la Comisión, se recogerá en el acta las distintas posturas, pudiendo cualquiera de las partes someter la cuestión a cualquier organismo administrativo, arbitral y/o judicial, con el objeto de dirimir el conflicto, sin perjuicio de la competencia de la Cámara para resolver definitivamente.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones y serán vinculantes para ambas partes.

3.- Las funciones de la Comisión de seguimiento serán las que específicamente le encomiende el presente convenio y demás legislación laboral aplicable y, en concreto, las siguientes:

- Interpretación del convenio.- Toda duda o cuestión que se produzca con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente convenio será sometida a la Comisión de seguimiento en primera instancia, previa convocatoria del Parlamento de Canarias o de la representación del personal laboral.

Hasta que se reúna la Comisión de seguimiento quedará en suspenso la aplicación de la correspondiente cláusula, salvo casos urgentes.

- Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, tanto en los supuestos previstos como en los no previstos en el presente convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.- La Comisión de seguimiento intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

- Actualizar el contenido del presente convenio a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los trabajadores en materia objeto del mismo.

Artículo 6.- Derechos y garantías de los miembros de la Comisión de seguimiento.

Los representantes del personal laboral en la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones y en las reuniones de la Comisión que se celebren tendrán los derechos y garantías que se reconocen a los representantes del personal laboral en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.- Órganos competentes en materia de personal.

1.- Los órganos competentes en materia de personal son la Mesa, el Presidente y el Letrado-Secretario General.

2.- El delegado del personal laboral participará en los supuestos y en la forma prevista en el presente convenio y en la legislación vigente.

Artículo 8.- Competencias de la Mesa.

Corresponde a la Mesa del Parlamento en relación con el personal laboral de la Cámara:

a) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de no discriminación en cualquier ámbito de aplicación de este convenio.

b) Resolver el régimen de provisión de vacantes y de selección de dicho personal.

c) Resolver los expedientes de compatibilidad.

d) Resolver los expedientes disciplinarios por la comisión de faltas muy graves y graves, requiriéndose para ello mayoría absoluta.

e) Determinar la estructura y cuantía de las retribuciones.

f) Declarar las situaciones laborales.

g) Fijar el régimen de jornada y dedicación.

h) Establecer las condiciones de trabajo en los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación.

i) Solicitar la contratación temporal de personal laboral en supuestos de urgente necesidad.

j) Cualesquiera otras que no estén atribuidas específicamente a otro órgano.

Artículo 9.- Competencias del Presidente.

Corresponde al Presidente del Parlamento de Canarias en relación con el personal laboral de la Cámara:

a) Adoptar las medidas necesarias para garantizar los servicios mínimos en caso de huelga.

b) Firmar los contratos laborales.

Artículo 10.- Competencias del Letrado-Secretario General.

Corresponde al Letrado-Secretario General del Parlamento en relación con el personal laboral de la Cámara:

a) Reconocer la antigüedad.

b) Declarar la jubilación.

c) Ejercer la potestad disciplinaria, imponer sanciones por faltas leves y proponer a la Mesa las sanciones por comisión de faltas muy graves y graves.

d) Incoar los procedimientos disciplinarios y resolverlos cuando no sea competencia de la Mesa.

e) Conceder licencias y permisos.

f) Aprobar el plan anual de vacaciones.

g) Autorizar las reuniones del personal dentro de la jornada de trabajo y adoptar las medidas necesarias para garantizar los servicios mínimos.

h) Llevar las relaciones generales con el Delegado del Personal laboral.

i) Resolver los expedientes de concesión de gratificaciones por servicios extraordinarios, dando cuenta al delegado del personal laboral.

j) Proponer y, en su caso, aplicar cuantas medidas organizativas o de cualquier otra índole puedan redundar en la mejora y eficacia de los servicios.

CAPÍTULO SEGUNDO: CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL**Artículo 11.- Contrataciones.**

1.- Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata y el periodo de prueba que proceda en aplicación de los supuestos establecidos en el presente convenio.

2.- Como norma general, todos los contratos serán concertados por tiempo indefinido, sin perjuicio de que la Administración pueda utilizar cualesquiera otras modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente en cada momento. En todo contrato debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el personal laboral con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando en el momento de suscribir el contrato. El personal laboral deberá recibir una copia provisional del mismo, debidamente suscrita y sellada por la representación que contrata, y una definitiva, una vez que aquél haya sido registrado.

3.- Será entregada a los representantes del personal laboral copia básica del contrato de trabajo que se celebre, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Artículo 12.- Contratación temporal.

1.- Los puestos de trabajo que correspondan a la actividad regular y normal del Parlamento de Canarias deberán ser atendidos por el personal laboral fijo.

No obstante, el Parlamento de Canarias podrá cubrir mediante contratación temporal las vacantes o bajas que se produzcan en puestos de trabajo de personal laboral fijo, mediante las modalidades de contratos temporales previstas en el Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente en la materia, garantizando los principios de mérito y capacidad, de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de no discriminación. No obstante, las vacantes fijas de plantilla se cubrirán una vez ejecutada la Oferta Pública de Empleo.

2.- Las contrataciones temporales podrán realizarse por listas de reserva. Las listas de reserva y las instrucciones,

en su caso, se elaborarán de mutuo acuerdo entre el Parlamento de Canarias y los representantes del personal laboral.

Las listas de reserva, en caso de que existan, tendrán una vigencia de un año, pudiendo prorrogarse dicha vigencia mediante acuerdo de la Comisión de seguimiento.

Cuando no existan listas de reserva, el personal laboral objeto de contratación temporal se seleccionará mediante oferta genérica al organismo público de empleo correspondiente y posterior procedimiento selectivo, negociado con los representantes del personal laboral. Asimismo, se garantizará a estos últimos su intervención en el desarrollo de dicho procedimiento.

Artículo 13.- Régimen de provisión de vacantes y selección de personal laboral fijo.

1.- La provisión de vacantes y la selección del personal laboral al servicio del Parlamento de Canarias se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente convenio. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna.

2.- El Parlamento de Canarias seleccionará a su personal laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas que se van a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

3.- Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Todas las vacantes de personal laboral fijo se proveerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala:

- 1.- Concurso de traslado.
- 2.- Concurso de promoción interna.
- 3.- Convocatoria pública.

Una vez ofertadas las plazas no podrán ser modificadas o amortizadas.

Artículo 14.- Provisión de vacantes por concurso de traslado.

Para la provisión de puestos vacantes por concurso de traslados, el Parlamento de Canarias publicará la oportuna convocatoria, a la que podrá concurrir el personal laboral fijo que pertenezca al mismo grupo y categoría profesional similar o análoga a la vacante objeto de concurso. La participación será a puestos de la misma categoría profesional, idéntico régimen legal y condiciones contractuales.

El personal laboral interesado presentará su solicitud o solicitudes para concursar a los puestos vacantes, ordenadas con criterio de preferencia.

Tendrán preferencia en este concurso los trasladados forzosos y el personal laboral en excedencia cuando esta circunstancia no sea consecuencia de expediente disciplinario.

El personal laboral que ocupe algún puesto de trabajo por concurso de traslado no podrá participar en un nuevo concurso hasta transcurrido dos años naturales desde la anterior convocatoria en la que participó.

El órgano de selección se encargará de aplicar el baremo de las solicitudes presentadas en el concurso de traslado.

Artículo 15.- Turno de promoción interna.

1.- Las plazas que no se cubran por el procedimiento anterior se proveerán mediante promoción interna por el personal laboral de la Cámara que reúna la titulación y condiciones requeridas, pudiendo ser la categoría del mismo grupo o inferior, y previa la superación de las correspondientes pruebas selectivas. Para participar en este turno será necesario ostentar una antigüedad de al menos dos años como personal laboral fijo en la categoría profesional desde la que se opta.

2.- El sistema de selección será el de concurso-oposición.

Artículo 16.- Bases de la convocatoria.

1.- Las bases de la convocatoria, previa negociación con la Comisión de seguimiento, serán aprobadas por la Mesa del Parlamento de Canarias y contendrán en todo caso:

- a) Número de plazas que se van a cubrir.
- b) Características de la plaza que se van a ocupar.
- c) Titulaciones.
- d) Baremo.
- e) Un temario específico al puesto de trabajo que se va a desempeñar, que deberá ser publicado como mínimo dos meses antes de las pruebas.

2.- Las bases de la convocatoria vinculan a la Administración parlamentaria, a los tribunales de selección y a quienes participen en el procedimiento de selección, y regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Número y características de las plazas convocadas.
- b) Requisitos para concurrir.
- c) Documentación exigible y plazo y lugar de presentación.
- d) Composición y formación del tribunal.
- e) Estructura de las pruebas, sistema de calificación o valoración de méritos y, en su caso, temario.
- f) Plazo mínimo para el comienzo de las pruebas.
- g) Orden de actuación de los aspirantes.
- h) En su caso, período de prueba o, en su caso, curso selectivo.

Artículo 17.- Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso.

La selección del personal laboral fijo, previa a su contratación, se realizará, preferentemente, por el sistema

de concurso-oposición u oposición libre, según el nivel de conocimientos específicos que requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y con lo previsto en el presente convenio y en el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 18.- Cupo para personas con discapacidad.

1.- En las ofertas de empleo público, y siempre que el número de plazas ofertadas lo permita, se reservará un cupo, no inferior al 5% de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las tareas propias de las plazas ofertadas.

2.- La Mesa adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo derivadas de las necesidades de la persona con discapacidad.

Artículo 19.- Órganos de selección.

1.- Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, así como al de presencia equilibrada entre mujer y hombre.

2.- En cada procedimiento de ingreso se designará un tribunal, en cuya composición se observará el principio de especialidad, de tal manera que todos sus miembros habrán de poseer una titulación de igual o superior nivel académico en el área de conocimiento exigida para participar. No obstante, el personal designado secretario o secretaria de dicho tribunal, que habrá de prestar servicios en el Parlamento de Canarias, deberá poseer una titulación de igual o superior nivel académico a la exigida para participar.

3.- El tribunal estará integrado por un presidente o presidenta, un secretario o secretaria y, al menos, tres vocales.

4.- Serán causas de abstención o recusación de los miembros del tribunal las previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

No podrán formar parte de los tribunales de selección quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a cualquier prueba de ingreso en las distintas administraciones, admitidos en la respectiva convocatoria, dentro de los tres años anteriores a la publicación de aquélla en la que hayan de intervenir.

5.- Para la válida constitución y actuación del tribunal se requerirá la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, sean titulares o suplentes, y siempre la de los que ostenten la presidencia y la secretaría.

6.- Los acuerdos serán adoptados por la mayoría de los asistentes, dirimiendo los empates el voto de calidad del presidente o presidenta.

7.- El tribunal podrá disponer la incorporación a su trabajo de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en la correspondiente

convocatoria. Dichos asesores colaborarán con el tribunal exclusivamente en el ejercicio de sus conocimientos técnicos.

8.- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos, el personal eventual y el personal laboral temporal no podrán formar parte de los órganos de selección.

Artículo 20.- Periodo de prueba y cursos selectivos.

1.- El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que dependerá del grupo profesional en el que esté incluido, de acuerdo a la siguiente tabla:

| | |
|-------------------|--------------------|
| - Grupo I y II | 90 días naturales. |
| - Grupo III | 45 días naturales. |
| - Resto de grupos | 15 días naturales. |

El Parlamento de Canarias comunicará al interesado, por escrito, la no superación del periodo de prueba.

2.- Durante el periodo de prueba, el personal laboral tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3.- Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando se hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

4.- En el supuesto de que se prevea en las bases de la convocatoria un curso selectivo, la no superación del mismo tendrá los mismos efectos que la no superación del periodo de prueba.

CAPÍTULO TERCERO: CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21.- Organización del trabajo.

1.- De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde al Parlamento de Canarias, que la ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso.

2.- Serán derechos y obligaciones de los representantes legales del personal laboral:

a) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

b) Participar en cuantas reuniones de carácter organizativo y de coordinación se realicen en el Parlamento de Canarias.

c) Trasladar a la Comisión de seguimiento las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

3.- La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales del personal laboral, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horarios.

- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimientos.
- f) Cambios de puestos de trabajo.

Artículo 22.- Grupos y categorías profesionales.

El encuadramiento de los grupos y categorías profesionales del personal laboral del Parlamento de Canarias será el que se prevé en el anexo I del presente convenio colectivo.

Cualquier modificación que se produzca en dicha clasificación será adoptada por la Mesa del Parlamento de Canarias, previo informe de la Comisión de seguimiento.

Artículo 23.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Por necesidades de servicio, el Parlamento de Canarias podrá asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, con la debida habilitación o capacitación, previo informe del delegado del personal laboral. De existir varias personas capacitadas para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos/as.

Cuando se den situaciones de las señaladas anteriormente, el personal laboral afectado será retribuido con los salarios que correspondan a la nueva categoría profesional y durante el tiempo que la desarrollen.

Si por necesidades perentorias sobrevenidas o imprevisibles, y motivadas por razones técnicas, se precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categorías inmediatamente inferiores, solo podrá hacerse dentro de la misma área profesional y por un tiempo máximo de treinta días naturales computados en el plazo de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo al delegado del personal laboral.

El personal laboral podrá negarse a realizar trabajos de superior e inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito. Será nula cualquier orden que incumpla este apartado.

Artículo 24.- Jornada de trabajo y dedicación extraordinaria.

Las normas de dedicación y jornada del personal laboral del Parlamento de Canarias se regirán por lo dispuesto con carácter general para todo el personal de la Cámara, previa negociación con el delegado del personal laboral.

Artículo 25.- Composición de la Mesa de negociación.

La Mesa de negociación estará compuesta por:

- a) Los miembros de la Mesa del Parlamento de Canarias que la misma designe.
- b) El Letrado-Secretario General de la Cámara.
- c) El delegado del personal laboral.
- d) Un representante que tenga la condición de personal laboral del Parlamento de Canarias por cada uno de los sindicatos legalmente constituidos.

Artículo 26.- Objeto de negociación.

1.- Serán objeto de negociación las siguientes materias:

a) La estructura, cuantía y el incremento de las retribuciones del personal laboral.

b) El régimen de provisión de vacantes y sistemas de selección de personal.

c) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

d) Los planes de Previsión Social Complementaria.

e) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

g) Los criterios generales de acción social.

h) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

i) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal laboral, cuya regulación exija una norma con rango de ley.

j) Los criterios generales sobre la Oferta de Empleo Público.

k) Las normas que fijen los criterios generales en materia de calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal laboral.

2.- Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones del Parlamento de Canarias que afecten:

a) A sus potestades de organización.

b) Al ejercicio del derecho de los ciudadanos.

c) Al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

d) A los procesos de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) A la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 27.- Vacaciones.

1.- El personal laboral tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrá 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 26 días hábiles por año natural.

2.- Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3.- A los efectos previstos en el presente apartado, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4.- Podrá acumularse el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural.

5.- El calendario de vacaciones se elaborará anualmente teniendo en cuenta las preferencias manifestadas por el personal. No obstante, y en caso de discrepancias, prevalecerán las necesidades del servicio frente a las preferencias de aquél.

Artículo 28.- Licencias.

1.- Por razón de matrimonio o de constitución de pareja de hecho, el personal laboral tendrá derecho a una licencia de quince días. Esta licencia será acumulable a las vacaciones y a los demás permisos previstos en el presente convenio.

2.- Podrá concederse licencia por asuntos propios sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

3.- El personal laboral del Parlamento de Canarias que participe como candidato o candidata en campañas electorales tendrá derecho a una licencia, durante el tiempo que duran éstas, con plenitud de derechos económicos.

4.- Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia en caso de riesgo durante el embarazo, hasta el momento de la maternidad biológica, así como en caso de riesgo durante la lactancia natural, hasta que el lactante cumpla los doce meses.

Artículo 29.- Permisos.

El personal laboral podrá disfrutar de los siguientes permisos:

a) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, veinticuatro días a disfrutar por el padre 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. La duración de este permiso será objeto de ampliación progresiva hasta alcanzar una duración máxima de treinta días, en los términos previstos en el presente convenio.

b) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma isla, y cinco días hábiles cuando sea en otra isla o fuera del archipiélago.

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

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si supone traslado a otra localidad, tres días.

d) A un día de permiso, retribuido, para concurrir a pruebas selectivas para ingreso en cualquier Administración pública, exámenes académicos finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa comunicación al Servicio responsable en materia de personal. Este permiso se ampliará en el tiempo necesario para los desplazamientos en el caso de que el examen tenga lugar en un centro ubicado fuera de la isla sede del Parlamento.

e) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido por la ampliación de la baja por maternidad en cuatro semanas al final del permiso de maternidad. La madre deberá elegir al inicio del mismo entre una u otra modalidad.

f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante 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.

g) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de un tercio o de un medio de su jornada de trabajo.

Tendrá el mismo derecho el personal laboral que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

En ambos casos, la disminución de la jornada de trabajo lleva aparejada la reducción proporcional de sus retribuciones y será incompatible con la realización de cualquier otra actividad remunerada o no durante el horario que haya sido objeto de reducción.

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

i) El personal laboral tendrá derecho a la concesión, con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad administrativa, de la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales, debiendo acreditarlo.

j) El personal laboral que tenga hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios

de los centros de trabajo. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo en centros de educación especial donde reciban tratamiento o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

k) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal

l) Igualmente, podrán concederse permisos por deberes derivados de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. A estos efectos, será preciso que el hecho causante tenga carácter excepcional y que no responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos o con otras modalidades de horario previstos en el presente convenio.

m) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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 esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

n) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del personal laboral, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien 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 periodos 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 con periodos ininterrumpidos.

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

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

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

ñ) En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en los apartados m), n) y ñ) se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, acogimiento o adopción tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no le resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

o) Podrán concederse licencias al personal laboral de hasta diez días, para asuntos personales sin justificación, con plenitud de derechos. Con carácter general, tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales y estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio, debidamente motivadas. No obstante lo

anterior, podrán preverse supuestos excepcionales en los que sea factible dicha acumulación.

Además de los diez días de licencias para asuntos personales sin justificación, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

p) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

q) Las trabajadoras que sigan técnicas de fecundación asistida tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el periodo estrictamente necesario, con derecho a remuneración, siempre y cuando justifiquen debidamente la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

r) El personal laboral a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

s) El personal laboral podrá solicitar y obtener una reducción de jornada equivalente a la prevista en el apartado anterior en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración de la misma será temporal, quedando supeditada a la persistencia del supuesto de hecho que justifique su concesión.

t) En los casos en que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Igualmente, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan por la Administración Parlamentaria.

u) El personal laboral tendrá derecho al disfrute de los permisos electorales previstos en la normativa correspondiente.

v) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine por la Mesa.

w) Para la formación militar, básica y específica, y de formación continuada, cuando las necesidades de servicio así lo permitan y por el periodo de formación. Las condiciones para la concesión y el disfrute de este permiso serán reguladas por la Mesa.

Artículo 30.- Suspensión por incapacidad.

En los casos de licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, la Administración, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio.

Artículo 31.- Ropa de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que afecte al personal laboral del Parlamento de Canarias. Cualquier modificación al respecto requerirá acuerdo previo de la Comisión de seguimiento.

Artículo 32.- Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Artículo 33.- Protección del personal laboral.

El personal laboral de la Cámara tendrá derecho a la defensa jurídica y protección del Parlamento de Canarias en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones.

CAPÍTULO CUARTO: SITUACIONES LABORALES

Artículo 34.- Movilidad funcional.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre los Servicios/ Unidades del Parlamento de Canarias se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Las situaciones laborales del personal laboral se regularán por lo establecido en este convenio o, en su defecto, por lo establecido en las Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias.

Artículo 35.- Causas de suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Incapacidad temporal del personal laboral.

b) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

c) Cumplimiento del servicio militar, de la prestación social sustitutoria o en los periodos de activación para

prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa como reservistas voluntarios.

- d) Ejercicio de cargo público representativo.
- e) Privación de libertad del trabajador o trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- f) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- g) Fuerza mayor temporal.
- h) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- i) Excedencia forzosa.
- j) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- k) Por decisión de la trabajadora, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 36.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1.- Al cesar las causas legales de suspensión, el personal laboral tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en todos los supuestos señalados en el artículo anterior, excepto en los señalados en los párrafos a) y b), en los siguientes casos:

a) En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

b) En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar, prestación social sustitutoria, periodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa como reservistas voluntarios, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el personal laboral deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función. El tiempo de permanencia en esta situación se computará a efectos de antigüedad.

c) En el supuesto de parto se estará a lo previsto en el artículo 29 de este convenio.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En el supuesto de víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial

que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 37.- Excedencia voluntaria.

1.- La excedencia voluntaria del personal laboral podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia por interés particular.
- b) Excedencia por agrupación familiar.

2.- El personal laboral podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al personal laboral se le instruya expediente disciplinario.

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 en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, ni tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3.- Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal laboral cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, ni tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 38.- Excedencia para el cuidado de familiares.

El personal laboral tendrá 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.

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

El período de excedencia será único por 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.

En el caso de que varios sujetos generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal laboral en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 39.- Víctimas de violencia de género.

1.- 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.

2.- Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

3.- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4.- Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO QUINTO: CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE LOS DEBERES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 40.- Código de conducta.

1.- El personal laboral del Parlamento de Canarias deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico y deberá actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad,

imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta del personal laboral de la Cámara previsto en el presente artículo.

2.- Los principios y reglas establecidos en este artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal de la Cámara previsto en el presente convenio y normas de aplicación.

3.- El personal laboral ajustará su actuación a los siguientes principios de conducta:

a) Tratará con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y al resto del personal.

b) El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

c) Obedecerá las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento del superior jerárquico del que haya dado la orden.

d) Informará a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

e) Administrará los recursos y bienes públicos con austeridad y no utilizará los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrá, asimismo, el deber de velar por su conservación.

f) Rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

g) Garantizará la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

h) Mantendrá actualizada su formación y cualificación.

i) Observará las normas sobre seguridad y salud laboral.

j) Pondrá en conocimiento de sus superiores las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las tareas de la unidad en la que estén destinados.

4.- El personal laboral del Parlamento de Canarias atenderá en su actuación a los siguientes principios éticos:

a) Respetará la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

b) Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

c) Ajustará su actuación a los principios de lealtad y buena fe con el Parlamento de Canarias y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

d) Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

e) Se abstendrá en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

f) No contraerá obligaciones económicas ni intervendrá en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

g) No aceptará ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

h) Actuará de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

i) No influirá en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

j) Cumplirá con diligencia las tareas que le correspondan o se le encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

k) Ejercerá sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público, absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

l) Guardará secreto de las materias reservadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 41.- Desempeño de tareas.

1.- El personal laboral del Parlamento de Canarias está obligado a desempeñar las tareas propias de su puesto de trabajo y de su categoría profesional.

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, podrá 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 encuadramiento por grupos y categorías.

Artículo 42.- Incompatibilidades.

El personal laboral del Parlamento de Canarias quedará sujeto al régimen general de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

CAPÍTULO SEXTO: RETRIBUCIONES

Artículo 43.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán compuestas por el salario base, incentivos, antigüedad, complemento no consolidable y los distintos pluses y otros complementos que correspondan, atendiendo a su categoría profesional.

La cuantía de las retribuciones pactadas, tanto en este convenio como en otros acuerdos, incluido el complemento no consolidable, será de aplicación, como norma general, a todo el personal laboral comprendido en el ámbito profesional del mismo, cualquiera que sea la categoría profesional del personal laboral y la naturaleza de su contrato.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones, incluida la antigüedad.

Artículo 44.- Salario base.

El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo.

El mínimo correspondiente a cada grupo retributivo es el que figura en el anexo II del presente convenio colectivo.

Las categorías profesionales que componen cada grupo retributivo se detallan en el anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 45.- Antigüedad.

Serán tenidos en cuenta, a efectos de reconocimiento de antigüedad, los meses completos, efectivamente trabajados en cualquier organismo, administración, entidad o similar del sector público, con idéntico vínculo que al personal afectado por este convenio, independientemente de que dicho vínculo fuera fijo o temporal.

La antigüedad se abonará al personal laboral por trienios cumplidos, siendo su importe el mismo que para el personal funcionario del Parlamento, teniendo en cuenta la equivalencia con los grupos funcionariales.

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en el que se cumplan tres o múltiplos de tres años de antigüedad.

Artículo 46.- Anticipos reintegrables.

Se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de la concesión de anticipos reintegrables para el personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.

Artículo 47.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal laboral percibirá anualmente dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad y los complementos que correspondan, que se harán efectivas junto con las nóminas de los meses de junio y diciembre.

Cuando se produzca el cese de un trabajador o trabajadora, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondiente al tiempo de

servicios prestados, computándose a estos efectos las fracciones de mes como mensualidad completa.

Al personal que preste servicios por horas, o de jornadas reducidas, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario que perciba en función al tiempo de trabajo efectivo que realice. Las situaciones de incapacidad laboral transitoria se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 48.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán incrementadas en un 75% y las horas de trabajo nocturno realizadas después de las 22 horas, en un 100%, siempre y cuando se adecue en su realización a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

$$VHT = \frac{SB + A + C}{1650}$$

VHT = Valor hora de trabajo ordinaria.

SB = Salario base + 2 pagas extraordinarias.

A = Antigüedad.

C = Complementos derivados del puesto de trabajo, excluyendo los personales.

CAPÍTULO SÉPTIMO: DERECHOS Y PLAN DE FORMACIÓN

Artículo 49.- Acción social.

Será de aplicación al personal laboral lo previsto para el resto del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias. Cualquier modificación al respecto requerirá acuerdo previo y vinculante de la Comisión de seguimiento.

Artículo 50.- Derechos individuales.

El personal laboral tiene los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación laboral:

a) Al desempeño efectivo de las tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

b) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

c) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

d) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas que se van a desarrollar.

e) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral, en los términos previstos en este convenio o en la normativa que lo desarrolle.

f) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

g) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual,

religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

i) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

j) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

k) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

l) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas normativamente.

m) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

n) A la libre asociación profesional.

ñ) A los demás derechos reconocidos en el presente convenio y en el ordenamiento jurídico.

Artículo 51.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.

El personal laboral tiene los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, en los términos previstos en el presente convenio.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión.

Artículo 52.- Plan de formación.

1.- En desarrollo del derecho del personal laboral a la formación continua y la actualización permanente previsto en el artículo 50 del presente convenio, el Parlamento de Canarias aprobará anualmente un plan de formación para dicho personal, que contemplará un conjunto de actuaciones formativas que contribuyan a la actualización de los conocimientos del mismo y su adaptación a las nuevas necesidades de la Administración parlamentaria, con el objetivo final de facilitar su promoción personal y mejorar la eficacia de la actuación de aquélla.

2.- En general, los cursos y actividades formativas que integran el plan de formación se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.- La programación de las actividades formativas incluidas en el plan de formación se desarrollarán con materias directamente relacionadas con las funciones parlamentarias, y teniendo en cuenta las necesidades de implantación de nuevas tecnologías de la información y el reciclaje del personal en este ámbito.

4. El sometimiento del personal de la Cámara a los planes de formación tendrá la consideración de voluntaria. A estos efectos, en la valoración del complemento no consolidable se contemplará como un factor a considerar, entre otros, la realización con aprovechamiento de los cursos y actividades formativas programadas.

5.- El personal laboral de la Cámara podrá realizar cursos de formación durante el disfrute de los permisos

de maternidad y paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

6.- El Parlamento de Canarias podrá celebrar convenios de colaboración con el Gobierno de Canarias o cualquier otra administración o entidad pública o privada para la realización conjunta de estas actividades formativas.

CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Procedimiento disciplinario.

1.- Con carácter general, el régimen disciplinario del personal laboral del Parlamento de Canarias será el previsto para el personal funcionario, con las especificidades propias de su condición de personal laboral.

2.- Se procederá a la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la imposición de una sanción disciplinaria por la comisión de una falta disciplinaria muy grave.

CAPÍTULO NOVENO: DERECHOS SINDICALES

Artículo 54.- La representación colectiva del personal laboral.

En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como la normativa que la desarrolle.

Artículo 55.- Reuniones.

El delegado del personal laboral y las secciones sindicales podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación al Letrado-Secretario General, siempre que la solicitud venga avalada por el 20% del total de la plantilla, y estableciéndose los servicios mínimos donde se requiera.

El número de horas anuales destinadas a este fin no podrá ser superior a cincuenta horas para asambleas convocadas por los representantes legales del personal laboral y de treinta horas para las secciones sindicales.

Artículo 56.- Delegado del personal laboral.

1.- Son funciones básicas de los representantes del personal laboral, entre otras, las siguientes:

a) Ser informados de todas las sanciones impuestas en sus centros de trabajo.

b) Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

c) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de pactos y condiciones en vigor con el Parlamento de Canarias. Formulará, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Administración y los organismos o tribunales competentes.

d) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

e) Para el resto de las funciones se estará a lo previsto en la legislación vigente.

2.- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de personal o del centro de trabajo en general, será requisito el informe previo del delegado del personal laboral, así como ante cualquier proyecto o acción de la Administración parlamentaria que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal laboral.

3.- En la medida de sus disponibilidades, el Parlamento de Canarias facilitará al delegado del personal laboral de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y dispondrá de un tablón de anuncios en el que se fijarán sus comunicados.

4.- Dispondrá de las facilidades necesarias para informar al personal laboral que representa, debiendo comunicarlo previamente al Letrado-Secretario General.

5.- El delegado del personal laboral gozará de la protección que legalmente se establece y que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de candidato hasta dos años después de la dimisión o revocación del cargo representativo.

Artículo 57.- Derechos de los delegados sindicales y afiliados.

1.- Serán funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en el Parlamento de Canarias y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tiene derecho el Comité de Empresa según la legislación vigente, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por el Parlamento de Canarias en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal laboral en general y a los afiliados al sindicato.

e) Asimismo, serán informados y oídos por la empresa, con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

2.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y al personal laboral en general, la Administración pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse en las dependencias

administrativas del Parlamento de Canarias y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal laboral.

3.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

4.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 58.- Crédito horario.

1.- El delegado del personal laboral dispondrá de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal laboral que representa. Las horas por trimestre para cubrir esta finalidad se fijan en 90.

2.- La utilización del crédito de horas tendrá dedicación preferente, teniendo la obligación de comunicarlo previamente al Letrado-Secretario General.

3.- El delegado del personal laboral, en su caso, podrá compensar el tiempo que emplee para realizar las gestiones en defensa de sus representados fuera de su jornada de trabajo, deduciendo dicho tiempo de su jornada de trabajo, con el límite establecido anteriormente respecto al crédito trimestral, debiendo comunicarlo previamente al Letrado-Secretario General.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La duración del permiso de paternidad previsto en el presente convenio colectivo se irá ampliando de forma progresiva y gradual, hasta alcanzar una duración máxima de cuatro semanas en el año 2013, de acuerdo al siguiente calendario: 24 días naturales en 2009, 26 en 2010, 28 en 2011 y 30 en 2012.

ANEXO I

ENCUADRAMIENTO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS

Grupo I. Titulación requerida: Titulación Universitaria Superior.

- Técnico de Sistemas
- Documentalista
- Técnico Corrector de Estilo

Grupo II. Titulación requerida: Ingeniero Técnico de Informática de Sistemas o Ingeniero Técnico de Gestión o titulación equivalente.

- Analista

Grupo III. Titulación requerida: Técnico Especialista (FP II 2º grado) en Informática o asimilados o titulación equivalente.

- Operador-Programador
- Operador

ANEXO II

TABLA SALARIAL

| Grupo | S. Base (12) | Paga Extra (2) | Total anualidad (14) |
|-------|--------------|----------------|----------------------|
| I | 1.802,79 | 1.802,79 | 25.239,06 |
| II | 1.395,30 | 1.395,30 | 19.534,20 |
| III | 1.119,06 | 1.119,06 | 15.666,84 |

PLUSES Y COMPLEMENTOS

| Categoría | Complemento Profesional Laboral Cuantía mensual | Complemento no consolidable Cuantía anual |
|--|--|--|
| Técnico de Sistemas | 2.313,15 | 3.086,48 |
| Documentalista/Técnico Corrector de Estilo | 1.481,44 | 2.677,39 |
| Analista | 1.543,88 | 2.282,03 |
| Operador-Programador | 1.223,58 | 2.140,55 |
| Operador | 917,87 | 1.857,69 |

En la sede del Parlamento, a 27 de julio de 2009.- REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN PARLAMENTARIA, D. Juan Carlos Alemán Santana, VICEPRESIDENTE SEGUNDO y D. Juan Manuel Díaz-Bertrana Sánchez, SECRETARIO GENERAL ACCIDENTAL. REPRESENTANTE DEL PERSONAL LABORAL, D. José Santiago Padilla Álvarez, DELEGADO DEL PERSONAL LABORAL.

