

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CORDOBA Y SUS TRABAJADORES/AS PARA EL AÑO 2008-2010.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art.- 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones económicas, laborales y sociales de trabajo del personal laboral al servicio de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (en adelante G.M.U.)

Las partes que conciertan el presente Convenio son, por un lado, los representantes del personal laboral de la G.M.U. y, por otro, los representantes de ésta.

Art.- 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los/as empleados/as en régimen laboral de la G.M.U. y del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba adscritos/as a esta Gerencia, permaneciendo respecto a éstos/as los derechos derivados del Estatuto de Adscripción en cuanto al mantenimiento de la categoría laboral reconocida por la Corporación Municipal de procedencia y a su reingreso en la misma.

Quedan excluidos expresamente el personal de Escuelas Taller y contratados/as laborales al amparo de Convenios G.M.U. y otras Entidades Públicas.

No obstante, en las contrataciones de carácter temporal que se pudieran originar como consecuencia de Convenios suscritos entre la G.M.U. y otras Entidades Públicas, se regirán por su normativa específica y deberán comunicarse al Comité de Empresa todas las actuaciones que se lleven a cabo, pudiendo, en su caso, plantearse cuantas negociaciones se considerasen oportunas.

Art.- 3. *Ámbito temporal: vigencia, duración, prórroga y denuncia.*

El presente acuerdo, firmado por las partes representadas en la mesa de negociación y aprobado por el Consejo de la G.M.U., entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el B.O.P.

Los efectos económicos de la totalidad de los derechos que se adquieran con la firma del presente Convenio serán desde el día 1 de Enero de 2008.

Permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre del 2010.

Este Convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación de al menos un mes a la fecha de su vencimiento.

Igualmente este Convenio seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligaciones hasta que se acuerde un nuevo Convenio.

Art.- 4. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión paritaria, integrada por igual número de representantes de la G.M.U. como representantes de los/as trabajadores/as, siendo por parte de éstos un miembro del Comité de Empresa de cada una de la Secciones Sindicales con representación en el mismo. Ambas partes podrán contar con el asesoramiento legal pertinente. La presidencia y secretaría de esta Comisión se desempeñará alternativa e inversamente por un vocal de cada una de las dos representaciones, cada 6 meses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán, con carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión en un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición. En estas reuniones no existirá límite de tiempo.

Las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación del texto del Convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho “in dubio pro operario”

b) Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.

c) Arbitraje, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si una de las partes lo solicita expresamente.

d) Denuncia del incumplimiento del presente Convenio.

e) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cualquier otra función que se le atribuya en el presente convenio o por la legislación laboral vigente.

Art.- 5. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por la que se establecen en el mismo, considerando que las modificaciones que en él se contemplan, son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los/as trabajadores/as.

No obstante, quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales de aplicación estén o entren en vigor.

Art.- 6. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros acuerdos.

CAPITULO II

COBERTURA DE PUESTOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art.- 7. Clasificación del personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasifica en las siguientes categorías laborales:

GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN
PERSONAL TÉCNICO	I	TITULADOS SUPERIORES (1)
	II	TITULADOS MEDIDOS (2)
	III	TÉCNICOS AUXILIARES (3)
	IV	AYUDANTES TÉCNICOS (4)
PERSONAL ADTVO.	III	OFICIALES 1ª ADTVOS.
	IV	AUXILIARES ADTVOS.
	V	SUBALTERNOS (5)
PERSONAL DE OFICIOS	IV	OFICIALES 1ª OFICIOS (6)
	IV	VIGILANTES OBRAS
	V	OPERARIOS

NOTA: Incluye las siguientes categorías profesionales:

1.- INGENIEROS/AS, ARQUITECTOS/AS, LICENCIADOS/AS EN DERECHO, ARQUEÓLOGOS/AS, DOCUMENTALISTAS LICENCIADOS y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

2.- INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS, ARQUITECTOS/AS TÉCNICOS/AS, TÉCNICOS/AS EN RELACIONES LABORALES, DOCUMENTALISTAS DIPLOMADOS. y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

3.- TÉCNICOS/AS PAISAJISTAS, TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS, DELINEANTES. y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

4.- AUXILIARES TÉCNICOS/AS MEDICIONES, y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

5.- ORDENANZAS. y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

6.- CONDUCTORES/AS, TELEFONISTAS, FOTÓGRAFOS/AS. y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

Art.- 8. Relación de puestos de trabajo.

Deberá comprender todos los puestos de trabajo incluyendo como mínimo su denominación y características, así como los complementos y requisitos exigidos para su desempeño.

Cada año se realizará un estudio de las necesidades de personal y su acomodación a las circunstancias del momento, de forma conjunta por la G.M.U. y los representantes de los/as trabajadores/as. Las propuestas de creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizarán previa consulta a los representantes de los trabajadores/as.

Art.- 9. Formas de ingreso.

La G.M.U. formulará públicamente cada año su Oferta de Empleo Público, negociándola antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales con el Comité de Empresa, contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortización que fuesen necesarias. En ella se determinarán las plazas a cubrir mediante convocatoria pública así como las reservadas a promoción interna, pudiendo ser ésta el 50% de las plazas vacantes existentes.

La selección, o promoción del personal deberá realizarse de acuerdo con la Oferta Pública, siendo el sistema general de acceso a la G.M.U. el concurso-oposición. El sistema de concurso de méritos y el de oposición libre se utilizará de forma excepcional, previa negociación entre la G.M.U. y los miembros del Comité de Empresa.

En los Tribunales de selección participará un representante del Comité de Empresa o persona que designe el propio Comité.

Las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público deberán ser ofertadas mediante la publicación de sus correspondientes bases en el B.O.P.

La G.M.U. reservará del total de plazas que se oferten de acceso libre y, en su caso, de promoción interna un cupo no inferior al 5% para ser cubiertas con personas que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Con objeto de materializar el contenido del párrafo anterior, la G.M.U. se compromete a elaborar conjuntamente con el Comité de Empresa cuantas convocatorias y ofertas de empleo se estimen. En todo caso, las pruebas selectivas se realizarán en condiciones de igualdad con los aspirantes de acceso libre y contarán con las adaptaciones de medios y ajustes razonables legalmente establecidos.

Art.- 10. Provisión de puestos de trabajo y promoción del personal.

La provisión de puestos de trabajo, dentro de cada grupo de titulación, se realizará mediante convocatoria y por el sistema de concurso ó libre designación, de acuerdo con lo que establezca la R.P.T, para lo cual la Dirección deberá dar publicidad, con una semana de antelación de los puestos a cubrir con el personal de carácter fijo o indefinido de plantilla, mediante comunicación remitida a todas las Secciones Sindicales y exposición en los tabloneros de anuncios.

Art.- 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la G.M.U., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los/as trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores.

Con esta finalidad, semestralmente el Comité de Empresa se reunirá con la empresa al objeto de estudiar, con carácter monográfico, las sugerencias habidas sobre la marcha de los servicios.

La empresa dotará los servicios y las oficinas con el personal y medios necesarios en los términos de profesionalidad y calidad suficientes para garantizar su prestación.

La empresa se compromete a tener cubiertos todos los puestos de trabajo que establezca el organigrama de la Gerencia en cada momento.

La empresa cubrirá de forma inmediata los puestos de trabajos que pudieran quedar vacantes por excedencia de algún trabajador o por causa de baja de previsible larga duración.

Art.- 12. Trabajos de superior e inferior categoría.

La Dirección, mediante comunicación escrita al/a interesado/a y enviando copia de la misma al Comité de Empresa, podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de funciones o tareas que correspondan a categoría superior a la que ostenta por la clasificación profesional que tenga reconocida.

Durante el tiempo que un/a trabajador/a realice funciones de superior categoría, tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que venga percibiendo por su clasificación y las que correspondan a las funciones que efectivamente realiza.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la G.M.U. precisase destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un período de tiempo necesario y nunca superior a un mes, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/a interesado/a, no pudiendo repetir una categoría inferior hasta un año después del término de esa tarea, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al/a trabajador/a y enviando copia de la misma al Comité de Empresa.

Los trabajos de inferior o superior categoría no podrán recaer de manera reiterada sobre los/as mismos/as trabajadores/as, creándose un sistema de turnos rotatorios.

Si la adscripción a puesto de inferior categoría se realiza a petición del/a trabajador/a, éste/a percibirá solamente el salario correspondiente al puesto que pasa a desempeñar.

Si la adscripción a puesto de superior categoría superase los seis meses continuados durante 1 año u ocho meses alternos durante 2 años, automáticamente se consolidará el puesto de trabajo, a todos los efectos, desde el inicio de esa situación.

Se comunicará igualmente al/a trabajador/a y Comité de Empresa con una antelación de al menos 15 días.

En el supuesto de no proceder el ascenso por no darse las condiciones recogidas en el Convenio y otras legalmente establecidas, al/a trabajador/a se le abonará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

Art.- 13. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará siempre entre puestos de la misma categoría profesional.

Tal movilidad, ejercida por la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia al grupo profesional, sin perjudicar los derechos económicos adquiridos por el/la trabajador/a.

No obstante, el cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en la regulación establecida con anterioridad, requerirá el acuerdo de las partes previo informe del Comité de Empresa.

Art.- 14. Formación y promoción profesional.

La Gerencia, conjuntamente con el Comité de Empresa, para el desarrollo profesional de sus trabajadores/as, elaborará anualmente un Plan de Formación, que estará vinculado a la planificación integral de los recursos humanos, financiándose a través de las subvenciones que al efecto se concedan y con la asignación que para ello se consigne en la correspondiente partida del Presupuesto Ordinario de Gastos.

Con independencia de ello, la G.M.U. promoverá para los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito del presente Convenio y para cada categoría si así fuese preciso, charlas, conferencias, cursos etc. destinados al perfeccionamiento de aquellos/as. Asimismo, se facilitará la oportuna formación informática para la utilización de los programas que se implanten en los respectivos puestos de trabajo.

Los organizados o promovidos por la Gerencia así como los ofertados por otros Organismos a ésta, deberán ser comunicados en el menor tiempo posible al

Comité de Empresa para su posterior difusión a todos/as los/as trabajadores/as, debiéndose igualmente estudiar la posibilidad de implantar un sistema informático de divulgación de dichos cursos, de manera que ésta fuera de forma instantánea.

Las solicitudes deberán presentarse en el Servicio de Personal y Recursos en plazo mínimo de 7 días anteriores a la fecha de inicio del curso solicitado.

Las peticiones formuladas serán estudiadas por la G.M.U. y el Comité de Empresa, quien, de acuerdo con las características concretas, organización del trabajo etc., seleccionará los asistentes al mismo dentro del límite de plazas ofertadas. Tanto la relación de solicitudes como la de asistentes, se hará pública para general conocimiento.

Por otro lado y para los cursos de formación que no fueran promovidos por la G.M.U., los/as trabajadores/as, con la autorización de su Jefe de Servicio respectivo, y la conformidad de la G.M.U. y Comité de Empresa, podrán asistir a cursos, jornadas técnicas y seminarios de formación y reciclaje profesional, percibiendo además de la licencia correspondiente para su asistencia, una ayuda económica con arreglo a los siguientes casos:

1.- Cursos de duración entre uno y quince días lectivos.- Abono de los derechos de matriculación y, en su caso, desplazamientos y dietas de manutención y alojamiento si se celebran fuera de la Provincia.

2.- Cursos de duración superior.- Abono de los derechos de matriculación y, en su caso, el 30% del importe de los desplazamientos y de las dietas de manutención y alojamiento.

La G.M.U. junto con el Comité de Empresa dispondrá de una relación de todos/as los/as trabajadores/as que asistan a cursos de formación, comprometiéndose éstos/as a:

a) Aportar al Servicio de Personal y Recursos toda la documentación facilitada en el curso, con el fin de que los/as trabajadores/as de la G.M.U. tengan a su vez acceso a dicha información cuando la requieran.

b) Elaborar a la finalización del mismo un informe de valoración, al objeto de tener un criterio sobre dicho curso para su reedición en un futuro.

Los cursos de formación realizados se valorarán como méritos en la fase de concurso de las convocatorias que se realicen para proveer puestos o plazas vacantes.

Por ultimo, respecto de los cursos de formación, asistencia a congresos, conferencias, simposium, etc. que realicen los/as trabajadores/as de la G.M.U., que versen sobre habilidades o conocimientos que mejoren la calidad del servicio que prestan en sus puestos de trabajo y que sean fuera de la jornada laboral, se compensará, mediante descanso, el 50% del curso impartido en jornada de tarde, a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan

A la firma del presente Convenio, se creará la Comisión de Formación que mantendrá reuniones semestrales, al objeto de coordinar el buen funcionamiento de esta materia.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, SERVICIOS Y LICENCIAS

Art.- 15. Calendario de trabajo.

El calendario laboral será el que determine la Administración Central, Autonómica y Local para Córdoba capital, así como el que se derive del cómputo anual convenido.

Art.- 16. Jornada Laboral.

1.- La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

2.- Se podrá establecer un horario flexible, al que podrán acogerse los/as trabajadores/as de forma absolutamente voluntaria.

No obstante, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as de esta G.M.U., quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años, anciano que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico, físico o sensorial con minusvalía debidamente acreditada que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá optar por horario flexible, prestando sus servicios, en cualquier caso, cinco horas en jornada de mañana de 9 a 14 horas y las dos horas restantes, en jornada de tarde entre las 15 y 20 horas, debiendo quedar recogido el inicio y finalización de la misma en el sistema de control horario establecido, dándose cumplimiento con ello a la obligatoriedad de realizar las 35 horas semanales pactadas.

El horario flexible se podrá conceder previa petición del/a trabajador/a, que una vez acogido/a al mismo habrá de continuar en tal situación un mínimo de seis meses.

3.- Excepcionalmente, previa autorización de la empresa y por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como en los casos de familias monoparentales, se podrá conceder de forma temporal, y por un máximo de dos horas, la modificación del horario fijo. En todo caso, en la propia semana se completará el cómputo total de horas de trabajo.

Art.- 17. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho a un período vacacional de 22 días laborables con carácter general. No obstante, se aplicará el aumento de vacaciones que por razón de antigüedad recoge la normativa para los/as empleados/as públicos. En cualquier caso para la aplicación práctica de las vacaciones, se tendrá en cuenta que el/la trabajador/a deberá realizar una jornada en cómputo anual de 1.519 horas efectivas de trabajo.

Se podrán disfrutar a solicitud del/a interesado/a y a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 5 días laborables consecutivos, siendo el límite de cuatro períodos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, debiendo quedar éste garantizado y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales.

Cuando el/la trabajador/a, por exigencias del servicio debidamente acreditadas, haya de gozar de sus vacaciones en meses distintos a los de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, se le concederán dos días más de vacaciones o uno por cada período continuado de quince días que se disfrute fuera de dichos meses.

Si por necesidades del servicio y con la conformidad del/la trabajador/a hubieran de suspenderse las vacaciones, el/la empleado/a se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al Servicio de Personal y Recursos con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones pendiente por disfrutar.

El período de baja por enfermedad, será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponda disfrutar al/a trabajador/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el/la empleado/a pasara a la situación de baja, por enfermedad o accidente, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio de Personal y Recursos dentro de los 2 días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, las vacaciones anuales habrán de disfrutarse antes del 15 de Enero del siguiente ejercicio, excepto en el caso de que el/la trabajador/a estuviera

en situación de baja antes del quince de Enero y aún tuviese días de vacaciones o asuntos propios por disfrutar.

El/la trabajador/a de nuevo ingreso o de reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

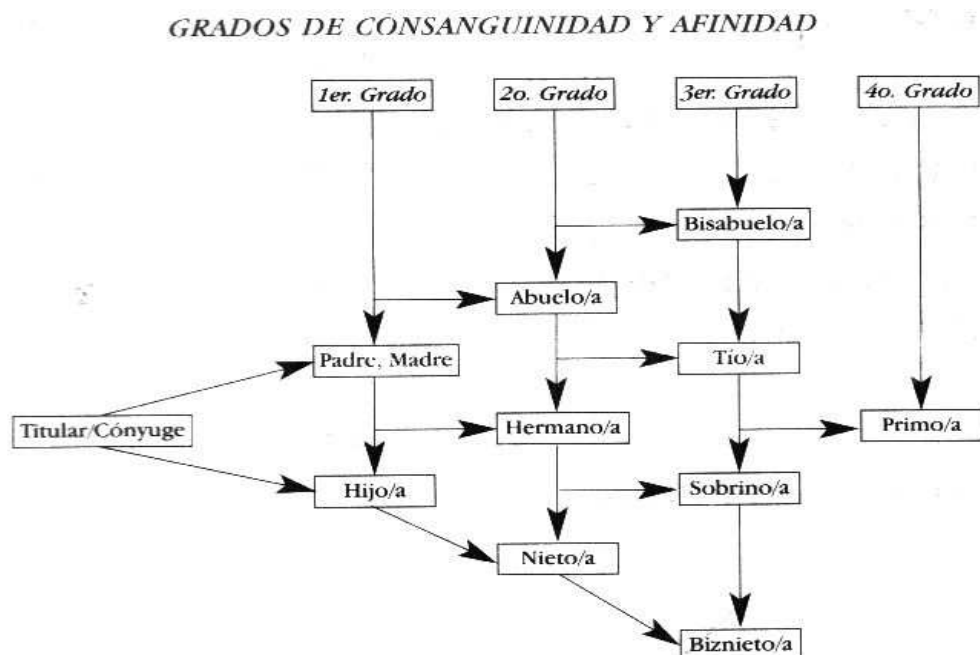
El/la trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año; liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

Anualmente se confeccionará el calendario de vacaciones de los diferentes departamentos. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al/a trabajador/a en cuanto a la fecha de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

En Anexo I se presenta cuadro resumen de los días de vacaciones a los que el trabajador/a tiene derecho en función de su antigüedad.

Art.- 18. Permisos y Licencias.

Cuadro de Consanguinidad y Afinidad



1.- El/la empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por maternidad: tendrá derecho la trabajadora a un permiso de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien 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 los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado tiene derecho a ausentarse del lugar del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

b) Por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En

caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.

Así mismo, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas.

De igual forma y acogiéndonos al art. 49.c de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la concesión de quince días de permiso de paternidad por adopción de un/a hijo/a, por nacimiento o acogimiento.

También tendrán derecho los trabajadores a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

c) Por matrimonio (religioso, civil o unión de hecho): 20 días naturales acumulables al resto de vacaciones anuales si el servicio lo permite. En el último caso, una vez utilizado este derecho, no podrá volver a utilizarse hasta transcurridos tres años y siempre que sea por nueva unión de hecho.

d) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se podrán disfrutar hasta 5 días laborables; hasta 6 días fuera de Córdoba capital y hasta 7 días fuera de la provincia. Para el tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 1 día en Córdoba capital y el tiempo indispensable para asistir al sepelio en el resto de los casos.

e) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a y teniendo hijos incapacitados o menores de 18 años, 20 días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por las disposiciones vigentes.

g) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica hospitalaria o ambulatoria del cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran de cuidados, hasta 5 días laborables en Córdoba, 1 día mas para el empleado con hijos discapacitados y personas mayores a su cargo, hasta 6 días laborables fuera de la capital, hasta 7

días laborables fuera de la provincia y hasta 8 días laborables en el extranjero. Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y privados: Durante los días de su celebración siempre que se justifique su asistencia.

i) Por traslado de domicilio: 3 días laborables.

j) Las/os trabajadoras/os por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a dos horas de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones, así como la posibilidad de sustituirlo por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) Los empleados/as que tengan hijos con minusvalía tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de apoyo o coordinación en su centro educativo o laboral.

l) Hasta 6 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El/la trabajador/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia respetando siempre las necesidades de la G.M.U. En cada ámbito de actividad, se promoverá el acuerdo entre los interesados; si no se alcanzara, se procederá mediante sorteo. (Ver anexo I).

Del cómputo de horas anuales laborables, el exceso de la jornada laboral legalmente establecida se negociará en el calendario laboral anual.

m) Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas, a excepción de aquellas que deban permanecer abiertas durante los días legalmente hábiles.

n) Los padres o quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,

que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismo y que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

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

Los empleados de la G.M.U. podrán solicitar una reducción de hasta un 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razones de enfermedad grave, por el plazo máximo de un mes.

ñ) Permisos retribuidos para aquellos/as trabajadores/as que participen en competiciones de alto nivel, de forma que faciliten su participación en los mismos.

o) Se concederá el tiempo imprescindible para la gimnasia prenatal de la trabajadora gestante, siempre que no pueda realizarla fuera de su jornada laboral (se deberá aportar justificante de este extremo).

p) Para asistencia al médico, durante el tiempo necesario, del/la trabajador/a con los hijos menores, mayores discapacitados, familiar de 1er. grado dependiente y cónyuge.

q) Los empleados públicos, tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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.

2.- En caso de enfermedad o accidente, el/la trabajador/a está obligado/a a comunicar y justificar a su departamento la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente, la hará llegar, dentro de los 3 días laborables siguientes a su primera falta de asistencia, al Servicio de Personal y Recursos. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

3.- Todas las peticiones de permisos retribuidos, deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal y Recursos, con la siguiente antelación:

a) Con 15 días: b), c).

b) Con 72 horas: h) ,i), j)

c) En los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que las motiva.

4.- Los permisos anteriormente citados serán extensibles para aquellos/as trabajadores/as cuya situación sea de una convivencia de hecho, demostrable por cualquier medio admitido en Derecho.

5.- Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada año, siempre que el servicio lo permita.

Art.- 19. Excedencia.

El personal fijo o indefinido de plantilla, con un tiempo mínimo de un año al servicio de la G.M.U. podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser de dos clases: voluntaria o forzosa.

Art.- 20. Excedencia voluntaria.

Es la que se concede por un plazo mínimo de 6 meses y un máximo de 5 años sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad. Entre una excedencia voluntaria y otra habrá de mediar al menos 6 meses de servicio activo.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de 20 días. La negativa habrá de ser motivada.

La petición de excedencia voluntaria deberá informarse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga, que sea acreditada debidamente por el/la trabajador/a.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Gerencia.

En la excedencia por tiempo inferior o igual a 1 año, se reservará la plaza.

En la excedencia por tiempo superior a 1 año, tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca. Si la vacante que hubiera o se produjese fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla de forma automática, con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

En la excedencia, el Comité de Empresa informará tanto la concesión como el reingreso.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contra, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art.- 21. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo de la misma categoría y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o por otras causas previstas en la Ley.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o en los demás supuestos previstos en la Ley.

Art.- 22. Excedencia por cuidado de hijos y familiar dependiente.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o

administrativa. Cuando el padre y la madre trabajasen, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

La excedencia quedará suspendida al cesar la causa que la motivaba y las sucesivas situaciones sobrevenidas darán derecho a un nuevo período.

En los casos previstos en los párrafos anteriores, los/as trabajadores/as de la G.M.U. tendrán derecho a la reserva de puesto y plaza.

Art.- 23. Sucesión universal por el Ayuntamiento de Córdoba.

La disposición final de los Estatutos de esta Gerencia determina que, en caso de su disolución, el Municipio de Córdoba le sucederá universalmente. En consecuencia, tal situación no extinguirá las relaciones laborales fijadas por la Gerencia Municipal de Urbanismo y sus trabajadores/as, quedando, por tanto, el Ayuntamiento de Córdoba subrogado en los derechos y obligaciones laborales contraídas por esta G.M.U. con los/as mismos/as.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art.- 24. Actualización salarial.

El salario se actualizará durante la vigencia del presente convenio conforme al IPC anual y se distribuirá proporcionalmente entre todos los/as trabajadores/as, sin perjuicio de los acuerdos retributivos que se pacten entre la Gerencia y los representantes sindicales para cada ejercicio.

Art.- 25. Conceptos retributivos.

1.- Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.

2.- Son retribuciones básicas:

a) Sueldo Base.- Es el que corresponde a la parte de la retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo, y será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo II.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Bienios/Antigüedad.- Es el complemento personal que retribuye la mayor destreza alcanzada en función del trabajo desarrollado en el tiempo, siendo su importe una cantidad igual para cada categoría en que se clasifica el personal laboral de la G.M.U., por cada dos años de servicio. Ver Anexo II.

Al personal laboral que ingrese como fijo o indefinido después de haber trabajado al servicio de otras Administraciones Públicas, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación.

c) Las pagas extraordinarias.- Serán las siguientes:

- Abril: Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de Abril del año anterior, al 31 de Marzo del año

en curso. De no estar en dicha situación, su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre dichas fechas.

- Junio: Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de Enero del año en curso al 30 de Junio del mismo año. De no estar en dicha situación, su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre esas fechas.

- Octubre: Una paga por importe de 863,06 € para el año 2008, incrementándose en 200 € para el año 2009 y otros 200 € para el período 2010. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de Octubre del año anterior a 30 de Septiembre del año en curso. De no estar en dicha situación, su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre las fechas indicadas.

- Diciembre: Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga habrá que estar en activo desde el día 1 de Julio del año en curso al 31 de Diciembre del mismo año. De no estar en dicha situación su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre las fechas señaladas.

3.- Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de Puesto.- Es el que se asigna a cada puesto de trabajo y cuya cuantía se determina en el Anexo II.

b) Complemento de Productividad.- Se asigna en función de circunstancias objetivas directamente relacionadas con el puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Su distribución individual consta en el Anexo II.

No obstante, durante cada ejercicio y en función de los objetivos que la Gerencia determine, este concepto de productividad podrá incrementarse según los objetivos marcados y consecución de los mismos, siendo todo ello negociado con los órganos de representación de los/as trabajadores/as.

4.- Jornada de trabajo reducida. Los/as trabajadores/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida,

experimentarán igualmente una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

Art.- 26. Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias son todas aquellas horas que excedan la jornada diaria, semanal o anual ordinaria.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para el desarrollo de los trabajos habituales. Solo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que se tengan que resolver para evitar un grave perjuicio a la comunidad o a la propia Corporación.

Es voluntad de las partes firmantes la eliminación de las horas extraordinarias, para lo que se estudiarán los servicios afectados y los motivos que generen dichas horas, con el objetivo de que sólo se realicen horas extraordinarias de emergencia e imprevistas.

En cualquier caso el número de horas extraordinarias que podrá realizar el/la trabajador/a no excederá de 40 al año al objeto de fomentar el empleo en esta G.M.U. De realizarse, se compensarán en descanso a razón de 1'75 horas por cada una extraordinaria efectuada, o en su defecto se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria. La compensación en descanso o en metálico será a elección del/la trabajador/a.

La empresa facilitará al/a trabajador/a semanalmente un parte de confirmación de la realización de esas horas extraordinarias, especificadas de una en una.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Solo serán obligatorias en el caso de catástrofe, y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución por escrito y expresa por parte de la empresa.

Mensualmente se entregará a los representantes sindicales un informe detallado donde se reflejen las horas extraordinarias realizadas y el motivo de las mismas.

Las horas extraordinarias habrán de ser autorizadas previamente por el Jefe del Servicio de Personal y Recursos. En aquellos servicios que se realicen horas

extraordinarias sin el consentimiento ni la aprobación del Servicio de Personal y Recursos y no estén justificadas, sólo se podrán compensar en descanso.

Por cada 1.519 horas extraordinarias que se realicen, la empresa se compromete a crear un nuevo puesto de trabajo destinado a los servicios donde más habitualmente se realizan.

Art.- 27. Forma de pago.

El pago de los haberes y demás emolumentos que correspondan a cada empleado/a se efectuará mensualmente y se realizará a través de ingreso en cuenta bancaria o entrega de talón nominativo, a elección del/a empleado/a.

El importe de los devengos de carácter fijo o periódico, se realizará como máximo por parte de la G.M.U. dentro de los dos días hábiles del siguiente mes.

Art.- 28. Anticipos reintegrables.

Al personal de la G.M.U. se podrán conceder anticipos con carácter reintegrable por un importe máximo de 6.000,00 €, a descontar en 36 mensualidades, previa solicitud dirigida al Sr. Gerente y presentada en el Servicio de Personal y Recursos.

El Comité de Empresa deberá prestar conformidad a la petición.

Entre la terminación del pago de un anticipo y la concesión de otro, no habrá tiempo de espera alguno.

De producirse la extinción de la relación laboral por cualquier circunstancia, el/la trabajador/a deberá reintegrar, con carácter inmediato, la cantidad pendiente de devolución.

Art.- 29. Premio extraordinario y a la constancia.

El personal fijo o indefinido de la Gerencia con quince y veinticinco años de servicio efectivo en este organismo, tendrá derecho a un premio por importe de 14.000,00 € y 12.000,00 €.

Estos premios se devengarán proporcionalmente a los años de servicio efectivo prestados en la G.M.U. siempre que pasen de 10 y 20 años,

respectivamente. En todo caso se excluirán los supuestos de cese efectivo en el servicio que no sean por jubilación, invalidez o fallecimiento.

Respecto al personal laboral adscrito se consideran servicios efectivos a esta Gerencia los prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

Los premios se harán efectivos en su totalidad mediante un único pago o, previa solicitud, se podrán sustituir por el percibo mensual de 77,77 € y 172,47 € respectivamente hasta la jubilación.

Art. 30. Premio a la Jubilación.

Todo/a trabajador/a de la G.M.U. que alcance los 36 años de servicio en activo, computándose a éstos efectos los servicios prestados tanto en la G.M.U. como en el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, tendrá derecho a percibir un Premio de Jubilación establecido en 13.000 €.

Dicho premio podrá ser recibido en un solo pago, bien cuando cumpla el período de tiempo citado o, en el que transcurra desde su cumplimiento hasta la jubilación efectiva, independientemente de los premios, ayudas u otros emolumentos que la Ley tenga establecidos para cualquier tipo de jubilación.

De acogerse a la segunda modalidad, le sería de aplicación el incremento que generalmente se acuerde para el Convenio Colectivo en vigor.

Este premio, al igual que lo establecido en el artículo anterior se devengará proporcionalmente a los años de servicio efectivo prestados en la G.M.U. o el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba siempre que pasen de 31 años. En todo caso se excluirán los supuestos de cese efectivo en el servicio que no sean por jubilación, invalidez o fallecimiento.

Art.- 31. Gastos por desplazamiento.

Se abonará, a todas las categorías, en concepto de gastos por desplazamiento y dietas de viajes, las siguientes cantidades durante el ejercicio 2008:

- Por alojamiento: 81 €
- Por manutención: 64,80 €
- Dieta completa: 145,80 €

- Locomoción:
 - Automóviles: 0,40 €/Km.
 - Motocicletas: 0,20 €/Km.

Todas estas cantidades se incrementarán con el IPC anual correspondiente a los ejercicios 2009 y 2010.

CAPITULO V

JUBILACION OBLIGATORIA Y VOLUNTARIA

Art.- 32. Jubilación anticipada.

Jubilación anticipada es la situación a que accede el/la trabajador/a, a petición propia, dentro de los cinco años anteriores a la edad reglamentaria de jubilación.

El/la trabajador/a que se jubile anticipadamente percibirá las cantidades que a continuación se indican:

Edad	Total €
64 años	11.550 €
63 años	15.750 €
62 años	23.100 €
61 años	30.975 €
60 años	38.325 €

Todas estas cantidades se incrementarán con el IPC anual correspondiente a los ejercicios 2009 y 2010.

Art.- 33. Sustitución del trabajador/a jubilado/a.

Al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1.194/85 de 17 de Julio, el/la trabajador/a que se jubile a los 64 años cumplidos, además del premio establecido, se jubilará con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, comprometiéndose la G.M.U. a la correspondiente sustitución del/a trabajador/a jubilado/a durante un período mínimo de un año mediante las modalidades de contratación previstas en la norma, y respecto de la plaza vacante por jubilación, procederá la oportuna negociación con el Comité de Empresa para su amortización, transformación o convocatoria para su provisión con carácter indefinido según se considere, una vez transcurrido un año desde la jubilación.

Art.- 34 Jubilación Parcial.

El/la trabajador/a, una vez cumplidos los 60 años y que reúna las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón de la reducción de jornada de trabajo y salario, que habrá de estar comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Respecto de la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar el Comité de Empresa en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

El/la trabajador/a jubilado/a parcialmente recibirá un complemento que, junto a la pensión correspondiente de la Seguridad Social y el salario a percibir, garantice el 100% de su base reguladora durante el periodo de jubilación anticipada parcial.

Art.- 35 Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La jubilación forzosa de los/as empleados/as públicos se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que los/as empleados/as cesen en la situación de servicio activo para aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en dicho servicio, pudiendo permanecer esta situación, como máximo, hasta los setenta años de edad.

El procedimiento se iniciará a solicitud del/a trabajador/a con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que cumpla la edad de jubilación forzosa,

Presentada la solicitud, comportará automáticamente la no iniciación del procedimiento de jubilación forzosa por la edad.

El Organo competente dictará resolución sobre la prolongación de permanencia en el servicio activo dentro del plazo de un mes, a contar desde la

fecha de entrada de la solicitud del/a trabajador/a en el Registro General de Documento, entendiéndose estimada la petición si en los quince días anteriores a la fecha del cumplimiento de la edad de jubilación forzosa, el Órgano competente no hubiese dictado resolución.

Art.- 36. Plan de pensiones.

Todo el personal de la plantilla de la G.M.U. será beneficiario del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo suscrito por ésta, complementario a la acción protectora de la Seguridad Social.

La duración de este Plan de Pensiones es de carácter indefinido.

Se acuerda una cantidad fija por trabajador/a para el año 2008 de 477 €, incrementándose en un 10 % para cada uno de los ejercicios 2009 y 2010.

El ingreso de dicha cantidad se efectuará a la aprobación de los Presupuestos.

Para los/as trabajadores/as que ingresen durante el año, se aportará la cantidad de 39,75 € por mes trabajado o fracción.

CAPITULO VI

ORGANOS DE REPRESENTACION, DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Art.- 37. Garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los/as trabajadores/as. Su composición, garantías y competencias serán las establecidas en el ET.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá para atender a sus funciones representativas de un crédito de 22 horas mensuales retribuidas, no computándose al efecto las empleadas a requerimiento de la Gerencia ni las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo, asimismo, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Dichos miembros contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe del Servicio correspondiente para llevar a cabo su trabajo.

Art.- 38. Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la G.M.U. y nombrar un/a delegado/a sindical o los que correspondan, todo ello de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Son funciones de las secciones sindicales:

a) Fijar en los tablones de anuncios que al efecto les facilite la G.M.U. para información sindical de todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

b) Recibir la información que le remita su sindicato, y difundirla en los locales de la G.M.U., ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones.

c) Presentar sus candidatos/as en las elecciones a representantes del personal laboral.

d) Convocar a los/as trabajadores/as para la celebración de todo tipo de reuniones, previa notificación a la Gerencia, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

En cumplimiento de sus funciones, los/as delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías y obligaciones que a los miembros del Comité les atribuye la legislación aplicable.

Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo entre las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa sobre el sistema de uso, debiendo facilitar la G.M.U. cuantos medios sean necesarios para el desarrollo de la actividad sindical.

Art.- 39. Asambleas.

La totalidad de los/as trabajadores/as de la Gerencia constituyen la Asamblea.

La Gerencia facilitará a los/as trabajadores/as un lugar donde reunirse en Asamblea.

Las reuniones se celebrarán normalmente fuera de las horas de trabajo, salvo que el Comité de Empresa solicite la celebración de las mismas durante la jornada laboral, en cuyo caso tendrá un límite de seis horas al mes cuando afecte a todo el personal. Si afectase sólo a un servicio el límite será de cuatro horas al mes.

La Asamblea se reunirá una vez cada 6 meses y en casos extraordinarios cuando se notifique con 48 horas de antelación.

Art.- 40. Tablón de anuncios.

La Gerencia pondrá a disposición del Comité de Empresa y Secciones Sindicales un tablón de anuncios por cada centro de trabajo.

Art.- 41. Cuotas Sindicales.

La Gerencia deducirá en los recibos del salario de los/as empleados/as, previa autorización expresa de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. Esa cantidad será ingresada, en el mes siguiente a su deducción, en la cuenta señalada por la Sección Sindical correspondiente.

Art.- 42. Comunicaciones.

Cualquier comunicación que la Gerencia deba formular y afecte a todos los/as empleados/as de la misma o de uno o varios servicios o departamentos, deberá hacerla, simultáneamente al Comité de Empresa y a los/as delegados/as de las Secciones Sindicales.

Al Comité de Empresa y Secciones Sindicales se les facilitará mensualmente relación de horas extraordinarias y gratificaciones que se abonen.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Art.- 43 Seguridad y Salud Laboral.

Condiciones Generales.

La normativa sobre prevención de Riesgos Laborales, está constituida principalmente por la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación de empresarios y trabajadores/as es un principio básico de la política de prevención de riesgos laborales. La Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as se centrarán en promover la prevención de riesgos laborales, teniendo presentes los principios generales de prevención establecidos.

La G.M.U. garantizará la seguridad y salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello, adoptará las medidas necesarias, incluyendo:

- Prevención de Riesgos.
- Información.
- Formación.
- Organización.
- Participación y Consulta.
- Disposición de medios necesarios.

Todo ello teniendo en cuenta las circunstancias y tendiendo a la mejora del nivel existente.

Art.- 44 Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano colegiado y paritario de participación. Su composición estará integrada por el mismo número de representantes de los/as trabajadores/as y de

la G.M.U. Estará formado por 4 representantes de la empresa y 4 delegados de prevención que serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los/as trabajadores/as. La elección de los representantes de los/as trabajadores/as será por mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Junta de Personal, seleccionándose a los/as más cualificados/as para ello. Éstos/as tendrán las mismas garantías que los representantes de los/as trabajadores/as.

A sus reuniones podrán asistir los/as Delegados/as Sindicales y Técnicos/as de Prevención, con voz pero sin voto.

El Comité se reunirá trimestralmente o a petición de una de las partes. Dicho Comité establecerá sus normas de funcionamiento.

Art.- 45 Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Competencias:

1.- Participar en planes y programas de prevención, así como en la planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

2.- Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

3.- Controlar y vigilar la medicina de Empresa exigiendo reconocimientos médicos periódicos en función de los riesgos a que están expuestos los/as trabajadores/as.

4.- Podrán exigir el cambio de puesto de trabajo cuando aprecie riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo.

5.- En colaboración con la G.M.U., se establecerá la evaluación de riesgos por servicios, efectuando un seguimiento directo de la misma.

6.- Conjuntamente con la G.M.U., se elaborarán planes anuales de prevención de riesgos laborales y planes estadísticos de absentismo laboral.

7.- Será función del Comité, todas las competencias que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por Ley.

Facultades:

1.- Conocer la situación respecto a prevención, realizando las visitas que estime oportunas.

2.- Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.

3.- Conocer y analizar los daños, valorar sus causas y proponer medidas. Podrá seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

Art. 46.- Equipos de Protección Individual

La G.M.U. facilitará a su personal los equipos de protección individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende, conforme a lo que se contiene en Anexo III.

Cualquier modificación o ampliación del Anexo III como consecuencia de necesidades sobrevenidas, serán estudiadas y deberán contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La G.M.U. tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia.

Art.- 47.- Normas de Uso de Prendas de Trabajo.

La entrega de las prendas de invierno será realizada por la G.M.U. antes del día primero de noviembre de cada año y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de Mayo.

Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de mayo de cada año y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de octubre.

No obstante, el Servicio de Personal y Recursos podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Todas estas prendas sólo serán renovadas en caso de deterioro evidente a juicio del Comité de Seguridad y Salud.

Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo de la G.M.U. en lugar visible, bien por estampación o bordado, según la prenda de que se trate. A tal efecto, se habilitarán vestuarios con taquillas para los/as trabajadores/as que así lo deseen se puedan cambiar de ropa.

Las prendas de entrega periódica serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

Sobre los supuestos que pudieran surgir en cuanto a la asignación de vestuario con las actividades desempeñadas (es decir, aquellas que no se contemplen), la Comisión Paritaria se encargará de asimilarlos donde proceda.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art.- 48. Asistencia Jurídica y Garantías.

Por la G.M.U. se designará, a su cargo, la defensa del/a empleado/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa por negligencia o mala fe, renuncia expresa del/a propio/a empleado/a o por ser la Gerencia la demandante.

El tiempo que el/la empleado/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

La Gerencia asesorará convenientemente en derecho a todos/as los/as empleados/as, cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

Art.- 49. Privación de Libertad.

En caso de detención o privación de libertad de un/a empleado/a por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a una excedencia voluntaria durante el período de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de un expediente disciplinario.

En el supuesto de que un/a trabajador/a sea condenado/a por sentencia judicial a una pena de privación de libertad, como consecuencia de su trabajo, se garantizará a sus familiares si vivieran a sus expensas y en su mismo domicilio, el 50% de su salario. El orden del derecho a tal percepción será el siguiente: cónyuge o pareja de hecho, descendientes, padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo, hermanos huérfanos menores de 16 años o mayores incapacitados totalmente para el trabajo. Por cada familiar superior a uno, se incrementará el 50% en un 10% sin que en ningún caso pueda exceder al salario del/a empleado/a. En este supuesto la privación de libertad no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión.

Art.- 50. Retirada del carné de conducir.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan en la empresa la misión de conducir un vehículo para el que se precise carné de cualquier categoría, en el supuesto de que le sea retirado o denegado, pasará a ocupar otro puesto acorde con su capacidad dentro de la misma, percibiendo el mismo salario que le corresponde según su categoría.

Art.- 51. Seguro de vida y accidentes.

La G.M.U. mantendrá vigente, por tiempo indefinido, la póliza de vida y accidentes que actualmente tiene concertada y cuyos asegurados son los/as empleados/as en activo de la misma, revisándose con el I.P.C. correspondiente.

Art.- 52. Seguro de Responsabilidad Civil.

La Gerencia prorrogará de forma indefinida, el seguro de responsabilidad civil ilimitada que actualmente tiene suscrito con el fin de cubrir los riesgos del ejercicio profesional de la propia Gerencia y de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el ámbito de este convenio.

Art.- 53. Prestaciones.

Los/as empleados/as de la Gerencia podrán percibir las siguientes prestaciones y por las cantidades que se expresan para el año 2008.

a) Por enfermedad o accidente se abonará hasta completar el 100% del total devengado a cargo de la Gerencia, incluidas las pagas extras.

En caso de baja maternal la empresa abonará el 100% del total devengado a cargo de la G.M.U. incluidas las pagas extras al igual que en el párrafo anterior, previo compromiso en la forma que establezca la propia Gerencia, de resarcirle las cantidades adelantadas a cuenta, una vez sea abonado por la Tesorería de la Seguridad Social el importe correspondiente a I.T.

b) La Gerencia abonará mensualmente la cantidad de 280 € por cada hijo o cónyuge con minusvalía reconocida que reúna las siguientes condiciones:

- Estar afectado/a por una disminución previsiblemente permanente en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales de las que se determinan en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía.

- No estar comprendido/a en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.

- No ser beneficiario/a o no tener derecho por edad o por cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.

- Tener reconocida dicha disminución por el ASERSASS (Administración de Servicios Sociales de Andalucía de la Seguridad Social).

Para ser beneficiario/a de esta prestación, el/la discapacitado/a no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

c) Por ayuda a la escolaridad. Por este concepto se concederán:

- Guardería infantil 208,60 €

- Preescolar y Primaria hasta 109,89 €/persona

- ESO, Bachillerato, COU y FP hasta 204,63 €/persona

- Estudios Universitarios hasta 303,15 € por persona y curso matriculado completo ó 30,32 € por asignatura matriculada, con un tope máximo de 303,15 €.

d) Por ayuda sanitaria, entendiéndose por tal calificativo las intervenciones de carácter clínico y preventivo y/o adquisición de elementos de visión, protésicos u ortopédicos.

• Por gafas: hasta 204,63 €/persona

• Por lentillas: hasta 159,17 € persona

• Por empastes: hasta 89,42 €/unidad

• Para otros casos de variable costo hasta 510,81 €/factura

Todas estas cantidades se incrementarán con el IPC anual correspondiente a los ejercicios 2009 y 2010.

Las cantidades establecidas en los apartados c) y d) del presente artículo para los diferentes conceptos, podrán ser acumulables.

Si la suma de los importes de las prestaciones solicitadas superara el fondo existente, se reducirán las cantidades a percibir proporcionalmente a la cuantía de cada petición.

Salvo en caso de urgencia, las solicitudes se revisarán al 31 de Octubre, abonándose dentro del ejercicio.

Todos los casos de prestaciones susceptibles de ello se entenderán aplicables al/a trabajador/a, cónyuge y a los hijos menores de 30 años, así como a los/as discapacitados/as sin límite de edad, siempre que no sea rebasado el límite establecido.

Las peticiones se formularán por escrito dirigidas al Sr. Gerente hasta el 15 de Octubre inclusive del año en vigor y serán depositadas en el Servicio de Personal y Recursos, acompañadas de los justificantes originales o fotocopias compulsadas acreditativos del gasto que genere la petición.

Se acuerda que la cantidad máxima global destinada a las prestaciones fijadas en el art. 53 apartados c) y d), será de 41.333 € siendo el tope por trabajador/a el de 689,64 €. En caso de que dos trabajadores/as pertenezcan a la misma unidad familiar, no podrán solicitar dos prestaciones por el mismo concepto.

Para el cobro de las prestaciones de este artículo, será requisito indispensable que éstas no estén cubiertas por la Seguridad Social, o en todo caso que aún estando cubiertas por la misma no estén disponibles en el centro facultativo y que el gasto se haya generado en el mismo año.

Asimismo, la cantidad total fijada para dichas prestaciones se incrementará proporcionalmente al aumento de plantilla que se produzca en cada ejercicio.

e) La empresa está obligada a realizar revisiones médicas periódicas anuales a todos/as sus trabajadores/as y a los/as de nuevo ingreso antes de su incorporación a la empresa.

f) A los/as empleados/as que posteriormente a su ingreso se les exija por la G.M.U. o por Ley, un carné de conducir distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará el importe total del nuevo carné.

g) La Gerencia se compromete a mantener con el Gran Teatro de Córdoba el Convenio actualmente vigente.

h) Seguro médico individual para el/la trabajador/a. Con el objeto de mejorar las prestaciones contenidas en el actual contrato, la G.M.U. se compromete a incluir, en la próxima revisión, las cláusulas que garanticen la extensión al personal jubilado de los derechos y primas de las que se beneficien los trabajadores en activo. Igualmente, se hará extensivo a todos los trabajadores/as el derecho a disfrutar del complemento dental de la póliza, repercutiendo sobre la G.M.U. el coste de esta medida.

i) Creación de un Convenio con una entidad financiera al objeto de obtener créditos preferentes para los/as trabajadores/as de la G.M.U.

j) Ayuda de 1.000 € para la adquisición de la primera vivienda y que sea de VPO.

Art.- 54. Invalidez Permanente y prórroga de Incapacidad Transitoria.

En caso de invalidez permanente reconocida por el INSS, si al/a trabajador/a no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, la G.M.U. completará dicha cantidad hasta el 100% de la base reguladora correspondiente a cada ejercicio, hasta que éste cumpla los 65 años.

Este complemento se incrementará según el I.P.C. anual.

Anualmente, en el mes de Febrero, el/la trabajador/a que se encuentre en estas circunstancias deberá acreditar su continuidad en ella para seguir percibiendo dicho complemento.

Igualmente, en los supuestos en los que el/la trabajador/a se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por la G.M.U. hasta el 100% de todas sus retribuciones hasta tanto se le notifique la resolución sobre su situación.

Asimismo, en los supuestos de prórroga de I.T. dictaminada por el Órgano competente de la Seguridad Social, se complementará por la G.M.U. al/a trabajador/a declarado/a en esta situación, hasta el 100% de todas sus retribuciones mientras permanezca en la misma.

En caso de que cambiara cualquier circunstancia que motivase el reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, el/la trabajador/a deberá comunicarlo al Servicio de Personal y Recursos.

La G.M.U., en el supuesto de que en revisión de la Incapacidad Permanente Total de un/a trabajador/a perteneciente a su plantilla, éste/a fuese declarado/a apto/a para el trabajo, se compromete a establecer los procedimientos necesarios, que permitan la reincorporación inmediata a un puesto de la misma categoría o grupo profesional que ostentaba a la fecha de su declaración de Incapacidad Permanente Total.

Art.- 55. Auxilios por defunción.

La G.M.U. concederá a los familiares de los/as trabajadores/as fallecidos/as en situación de activo, un auxilio de defunción que consistirá en treinta días de salario y la parte proporcional de los premios Extraordinarios, de Constancia y a la Jubilación que le correspondieran por el tiempo de trabajo.

Serán beneficiarios/as del auxilio de defunción por el orden excluyente que se indica, los siguientes parientes:

- El cónyuge o pareja de hecho superviviente.
- Los hijos.
- Los padres, siempre que sean sexagenarios o se encuentren incapacitados para el trabajo.

Los/as empleados/as, en situación de activo o jubilados/as, así como su cónyuge o pareja de hecho, e hijos a su cargo fallecidos, serán inhumados o

incinerados gratuitamente siempre que sea en Córdoba, debiendo realizar la G.M.U. el oportuno Convenio con la empresa CECOSAM, al objeto de dar cumplimiento a lo descrito anteriormente, y cubrir el servicio de Tanatorio así como los gastos que se originen con el sepelio.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios o Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

ANEXO I

VACACIONES

- 22 días laborales hasta 15 años de antigüedad.
- 23 días laborales entre 16 y 20 años de antigüedad.
- 24 días laborales entre 21 y 25 años de antigüedad.
- 25 días laborales entre 26 y 30 años de antigüedad.
- 26 días laborales a partir de 31 años de antigüedad.

ASUNTOS PARTICULARES

- 6 días de asuntos particulares.
- Exceso resultante del cómputo de la jornada anual.
- 2 días más adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional, por cada trienio cumplido a partir del octavo.

ANEXO II CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL 2008

NIVEL RETRIBUTIVO	DENOMINACIÓN	SUELDO BASE	C.PUESTO	C.PRODUCT.	EXTRA OCTUBRE	ANUAL 2008
400/I	DIRECTOR TÉCNICO	38.129,82	30.006,43	4.208,75	863,06	73.208,06
420/I	JEFE SERVICIO	38.129,82	25.339,53	3.965,56	863,06	68.297,97
424/I	ADJ. JEFE SERVICIO	38.129,82	24.552,83	3.976,80	863,06	67.522,51
430/I	JEFE OFICINA	38.129,82	23.356,80	3.995,25	863,06	66.344,94
440/II	JEFE OFICINA	28.939,15	18.866,97	4.157,67	863,06	52.826,86
470/I	DOCUM/ARQUIT/LCDO.DERECHO	38.129,82	22.557,90	4.010,35	863,06	65.561,13
490/II	ARQ. TCO./ING.TCO.INFORMÁT.	28.939,15	17.229,98	4.222,43	863,06	51.254,62
510/III	ADJ. JEF. OF. ADMÓN. GRAL	20.067,43	20.163,50	4.080,97	863,06	45.174,96
511/III	DELINEANTE/OFICIAL 1ª ADMVO.	20.067,43	13.783,71	4.462,59	863,06	39.176,79
512/III	TÉCNICO ESPECIALISTA	20.067,43	13.783,71	4.462,59	863,06	39.176,79
531/IV	AUXILIAR ADMVO.	15.943,06	11.324,68	4.575,61	863,06	32.706,42
533/IV	FOTÓGRAFO	15.943,06	11.324,68	4.575,61	863,06	32.706,42
534/IV	VIGILANTE OBRAS	15.943,06	11.324,68	4.575,61	863,06	32.706,42
535/IV	TELEFONISTA	15.943,06	11.324,68	4.575,61	863,06	32.706,42
560/V	ORDENANZA	14.568,01	10.347,66	4.634,25	863,06	30.412,98
561/V	ALMACENERO	14.568,01	12.917,66	4.293,06	863,06	32.641,79
532/IV	AUXILIAR TÉCNICO MEDICIONES	15.943,06	11.324,68	4.575,61	863,06	32.706,42
563/V	OPERARIO	14.568,01	10.347,66	4.634,25	863,06	30.412,98

BIENIOS - ANTIGÜEDAD	
NIVELES	VALOR BIENIO

I	53,25
---	-------

II	47,59
----	-------

III	41,91
-----	-------

IV	40,42
----	-------

V	39,01
---	-------

ANEXO III
ROPA DE TRABAJO

	AÑOS PARES		AÑOS IMPARES		OBSERVA CIÓN	
	INVIERNO	VERANO	INVIERNO	VERANO		
ROPA COMUN	2 PANTALONES	2 PANTALONES	1 PANTALÓN	1 PANTALÓN		
	2 CAMISAS	2 CAMISAS	1 CAMISA	1 CAMISA		
	1 JERSEY		1 JERSEY			
	1 CORBATA		1 CORBATA			
	1 PAR ZAPATOS	1 PAR ZAPATOS	1 PAR ZAPATOS	1 PAR ZAPATOS		
MANTENIMIENTO	2 P. DE GUANTES	2 P. DE GUANTES	2 P. DE GUANTES	2 P. DE GUANTES		
	1 PANT. FAENA	1 PANT. FAENA	1 PANT. FAENA	1 PANT. FAENA		
VIGILANTES	1 BOTAS SEGURI.	1 ZAPATOS SEG.	1 BOTAS SEGURI.	1 ZAPATOS SEG.		
	1 CAZADORA		1 CAZADORA			CADA 2 AÑOS
	1 ANORAK		1 ANORAK			CADA 3 AÑOS
AUXILIAR	1 BATA BLANCA	1 BATA BLANCA	1 BATA BLANCA	1 BATA BLANCA		
	MASCARILLA		MASCARILLA			
	CHAQUETILLA					CADA 2 AÑOS
	ANORAK					CADA 3 AÑOS
	GUANTES LATEX		GUANTES LATEX			
CONDUCTORES	1 TRAJE				CADA 2 AÑOS	
TOPOGRAFIA	1 CHAQUETILLA		1 CHAQUETILLA		CADA 2 AÑOS	
	ANORAK		ANORAK		CADA 3 AÑOS	
AUXILIAR Y TOPOGR.	ROPA REFRACTARIA				POR DETERIORO	