

ARTÍCULOS Y TABLAS SALARIALES OBJETO DE REVISIÓN
SALARIAL PARA EL AÑO 2009, DEL CONVENIO COLECTIVO
DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN
MEDIOAMBIENTAL (IMGEMA) JARDÍN BOTÁNICO DE CÓRDOBA
y SUS TRABAJADORES.

Artículo 8. Clasificación funcional según las funciones y/o categorías.

Funcionalmente, el personal del Instituto se clasificará en dos grupos, el Administrativo y el de Oficios. En el Grupo de Oficios se incluyen los trabajadores de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Almacén, y Otros Servicios Auxiliares. El resto del personal se considera Personal Administrativo en sentido amplio, incluyendo a los trabajadores de Administración, Secretaría, Laboratorios y Conservación.

Dentro de cada uno de estos dos grupos funcionales se establecen las siguientes Categorías y niveles salariales:

NIVEL	ADMINISTRATIVO	OFICIOS
Nivel 0	Director de Personal y S.I.	
Nivel I	Jefe de Unidad	Encargado
Nivel II	Técnico	Capataz
Nivel III	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
Nivel IV	Oficial de 2ª	Oficial de 2ª
Nivel V	Auxiliar	Peón Especialista
Nivel VI	Ayudante	Peón Ordinario

Artículo 9. Organigrama y R.P.T.

Los Responsables del Instituto se comprometen a elaborar una vez firmado el presente Convenio y durante el periodo de vigencia del mismo, un Organigrama Funcional y una Relación de Puestos de Trabajo del personal del Instituto, que permita una adecuada distribución de funciones, en base a los criterios propios de cada actividad. La Empresa durante el proceso de elaboración del Organigrama y R.P.T. dará participación a los trabajadores a través de los delegados de personal.

Hasta entonces, las funciones a desempeñar, de forma genérica, serán las siguientes:

A) Personal administrativo:



Director de personal y servicios internos: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia, la responsabilidad, organización y control del personal y de los medios que tenga asignados.

Jefe de unidad: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia o figura en quien delegue, la responsabilidad, organización y control del personal y de los medios que tenga asignados. Se incluirán en esta categoría las Jefaturas de Administración, Laboratorios, Cultural-Educativa u otras que se pudieran crear.

Técnico: Es aquel titulado medio o superior que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia o la Jefatura de Unidad en quien delegue la realización de funciones específicas de la especialidad de que se trate, con el alto grado de responsabilidad y autonomía que corresponden a esta categoría. Al igual que el Capataz de Oficinas, podrá tener bajo su responsabilidad algún sector de actividad, sustituyendo al Jefe de Unidad en su ausencia. Dentro de su competencia profesional, emitirán los Informes y redactarán los Proyectos que les sean requeridos en cada momento.

Oficial 1ª: Es aquél que tiene gran dominio del oficio, realiza las tareas encomendadas con iniciativa y asume su plena responsabilidad bajo la dependencia de la Jefatura de Unidad a la que esté adscrito. Se asimilan a esta categoría los Oficiales 1ª de Secretaría de Dirección, Administración, Herbario, Banco de Germoplasma, Paleobotánica, Relaciones Públicas, y otras de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Oficial 2ª: Es aquél que, con iniciativa y responsabilidad más restringida y bajo la dependencia de sus Jefes o superiores, realiza trabajos para los que se requieren conocimientos generales, efectuándolos con un considerable grado de perfección y responsabilidad. El personal de las Unidades de Administración, Laboratorios y Servicios Auxiliares, Cultural-Educativa u otras que pudieran crearse, realizará las correspondientes a dichas Unidades con el nivel de responsabilidad antes mencionado.

Auxiliar: Es aquél que realiza los trabajos y funciones propios de su categoría con el nivel de responsabilidad y perfección propios de esta categoría. El personal afecto a las Unidades de Administración, Laboratorios y Servicios Auxiliares, Cultural-Educativa u otras que puedan crearse, realizará las específicas de cada una de estas Unidades.

Ayudante: Es aquél trabajador que, teniendo unos conocimientos básicos de la Unidad a la que esté asignado, se encarga de la limpieza del material de laboratorio, su organización y mantenimiento, así como de los trabajos rutinarios más generales.



B) Personal de oficios:

Jefe de unidad: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia, la responsabilidad, organización y control de todo el personal de Oficios, exceptuando aquellos que estén adscritos a otras Jefaturas.

Capataz: Es aquél que, bajo las órdenes del Jefe de Unidad, tiene a su cargo la responsabilidad de un sector determinado, desempeñando, ordenando y controlando las tareas propias de dicho sector. Sustituirá al Jefe de Unidad de Oficios en todo tipo de ausencias.

Oficial 1ª: Es aquél que tiene gran dominio del oficio, realiza las tareas encomendadas con iniciativa y asume su plena responsabilidad, bajo la dependencia de la Jefatura de Unidad o del Capataz al que esté adscrito. Se adscriben a tal categoría los Oficiales 1ª de Jardinería y de Servicios Auxiliares así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Oficial 2ª: Es aquél que, con iniciativa y responsabilidad más restringida y bajo la dependencia de sus Jefes o superiores, realiza trabajos para los que se requiere conocimientos generales, realizándolos con un considerable grado de perfección y responsabilidad.

Se adscribe a tal categoría los Oficiales 2ª de Jardinería, así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Peón especialista: Es aquél que, sabiendo y ejecutando tareas propias del oficio y sin un dominio total del mismo, realiza las que se le requieran en cada momento. Se asimilarán a esta categoría los peones especialistas de Jardinería, Vigilancia, Vigilantes Taquilleros y Vigilantes Guías, así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Peón ordinario: Es aquél que ejecuta trabajos para los cuales se requieren conocimientos básicos del oficio. Su misión está concebida como de apoyo y colaboración a las órdenes de otro trabajador de categoría superior. Se adscribe a esta categoría el Peón Ordinario de Jardinería u otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Capítulo IV. Formación y promoción profesional.

Artículo 16. Formación profesional.

La Empresa, en orden a facilitar la formación profesional de sus trabajadores y en función de sus necesidades, concederá a los mismos las facilidades que en cada caso sean más adecuadas, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento y capacitación que permitan la obtención de los conocimientos o títulos sobre

materias de interés relacionadas con el puesto de trabajo.

En todo caso, para ser acreedor de las ayudas o beneficios que en cada caso se establezcan se deberá acreditar la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

En los casos en que un trabajador solicite la asistencia a cursos, seminarios, jornadas técnicas, etc., que no sean de interés específico para la empresa, ésta estudiará la posible concesión de algún tipo de ayuda, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione la organización normal del trabajo.

Se crea una Comisión de Formación cuyo objeto será velar por el desarrollo y seguimiento de lo establecido en el presente artículo, cuya composición y funciones se reseñan a continuación:

La Comisión de Formación estará compuesta por cuatro miembros, dos miembros de la Empresa, el Gerente y el Director de Personal y S.I. y dos Delegados/as de Personal elegidos de entre estos/as

Son funciones de esta Comisión:

1. Elaborar antes del día 31 de diciembre de cada año un Plan.

Anual de Formación del personal del IMGEMA. Para ello, las partes elaborarán y se entregarán propuestas de formación antes del 30 de noviembre, salvo que el plazo de remisión de solicitudes de subvención al M.A.P. finalizara antes del mes de Enero, en cuyo caso se reajustará el calendario preciso y necesario para este fin.

2. Resolver en un plazo máximo de 15 días los cursos solicitados por los trabajadores.

3. Aprobar el Reglamento de funcionamiento interno.

4. Seguimiento del Programa de cursos aprobados.

5. Ejecutar los acuerdos firmados y supervisar su adecuada ejecución. Para ello las partes podrán consultar los expedientes de formación en trámite.

6. Resolver discrepancias que surjan.

7. Aprobar un reglamento que regule los plazos y criterios con los que hayan de presentarse y concederse las ayudas para la formación.

8. Realizar una Memoria Anual.

La Comisión de formación podrá destinar, hasta un máximo del 25%, de la dotación inicial de la partida presupuestaria de «Gastos de Formación» para



atender gastos de matrícula de estudios reglados del personal de plantilla.

Se establecen los siguientes tipos de estudios reglados y los importes correspondientes:

- Estudios Universitarios: 190,73€ más el incremento que se acuerde.
- Otros Estudios no Universitarios: 136,22€ más el incremento que se acuerde.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

Todo el personal que realice su trabajo entre las 22:00 h y las 6:00 horas, tendrá derecho a un Plus de Nocturnidad, cuyo importe se fija en la Tabla Salarial Anexa.

Artículo 52. Seguros.

A). Seguro de accidentes.

La Comisión Paritaria, con fecha 29-05-01, acordó suscribir con la Aseguradora Swiss Life España, S.A. Póliza de seguro «Colectivo de Vida», con fecha de efectos 30-06-01, por los riesgos y coberturas de Fallecimiento por cualquier causa, Fallecimiento por accidente y Fallecimiento por accidente de circulación, así como la Incapacidad Permanente Absoluta, en todos los casos por (12.020,24€ ,) quedando asegurados todos los trabajadores de este Instituto incluidos en el documento de cotización a la Seguridad Social (TC2).

Durante el primer semestre de cada año, la Comisión Paritaria, podrá realizar las consultas que estime pertinentes, a efectos de su renovación o la suscripción de nueva póliza con las coberturas y compañía que se determinen, de modo que la prima resultante no exceda de lo establecido en la partida presupuestaria correspondiente.

La póliza vigente en cada momento se renovará anualmente, incrementando su cuantía como mínimo con el IPC real del año anterior y de modo automático mientras no se produzca acuerdo en contrario por parte de la Comisión Paritaria y hasta la efectiva formalización de la nueva póliza. En caso de muerte o invalidez, serán beneficiarios los señalados al efecto por el trabajador en el correspondiente boletín de adhesión.

Los datos básicos de la póliza vigente a la firma del presente

Convenio son los siguientes:

- Compañía: Por cambio de nombre de la anterior, Vida Caixa.
- Póliza Nº: 0000801876, Ramo: Vida Colectivo



- Indemnizaciones previstas (Año 2009):
 - a) Invalidez permanente absoluta: 15.545,94€
 - b) Fallecimiento: Con carácter acumulativo:
 1. Por cualquier causa: 15.545,94€
 2. Por accidente. 15.545,94€
 3. Por accidente circulación: 15.545,94€

B). Seguro médico privado.

La Comisión Paritaria en el segundo semestre del año 2010 propondrá la posibilidad de suscribir una póliza de seguro médico privado para todo el personal, cuya cuantía económica deberá asumirse presupuestariamente en los siguientes ejercicios.

C). Seguro de jubilación.

La Comisión Paritaria en el segundo semestre del año 2010 propondrá la posibilidad de suscribir un Plan de Pensiones para todo el personal, cuya cuantía económica deberá asumirse presupuestariamente en los siguientes ejercicios.

Artículo 56. Incentivos para la jubilación anticipada.

1ª.- Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, siempre que reúna los requisitos necesarios.

Como instrumento de potenciación de la inserción laboral de los jóvenes desempleados, el presente Convenio establece una serie de medidas con el carácter de Plan de Promoción del empleo estable y de calidad. En concreto, se establecen las siguientes:

A). Jubilación especial.

Podrá concederse en los términos contenidos en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, la jubilación a los 64 años siempre que tenga lugar la sustitución del trabajador mediante cualquiera de las modalidades de la contratación vigente a excepción de la contratación a tiempo parcial y de la prevista en el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin los/as afectados/as por la jubilación serán sustituidos efectivamente en la fecha en que se produzca el cumplimiento de la edad articulándose desde el área de personal los mecanismos pertinentes al objeto de perseguir los fines mencionados.

La Empresa se compromete a convocar interinamente la plaza vacante por





jubilación especial, durante el período de vigencia del contrato anual concertado al efecto y posteriormente proceder a su provisión definitiva. La persona seleccionada en dicha convocatoria de interinidad no podrá incorporarse a la plaza hasta la finalización del contrato concertado con motivo de dicha jubilación.

B). Jubilación anticipada.

El personal fijo en plantilla que haya cotizado durante el periodo necesario para tener derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación anticipada desde la edad de 60 años, con las siguientes opciones:

En concepto de premio de jubilación se establecen las siguientes cuantías:

60 años: Ver Tabla Salarial Anexa.

61 años: Ver Tabla Salarial Anexa.

62 años: Ver Tabla Salarial Anexa.

63 años: Ver Tabla Salarial Anexa.

64 años: Ver Tabla Salarial Anexa.

Estas cantidades se incrementarán anualmente por un importe igual al IPC real del año anterior.

Con objeto de practicar la oportuna dotación presupuestaria, la jubilación anticipada habrá de solicitarse no más tarde del 30 de Octubre del año anterior a aquél en el que haya de producirse.

Una vez concedida, la empresa abonará su importe tan pronto como se produzca la efectiva jubilación del trabajador.

C). Jubilación Parcial.

El/la trabajador/a que reúna las condiciones exigidas para tener el 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 a la reducción de jornada y salario que contemple la legislación vigente, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Los trabajadores/as que se acojan a la máxima reducción de jornada legal, con la edad mínima exigible para causar derecho a la jubilación parcial, se les premiará con 6.134,70€ En caso de su reingreso a su jornada completa deberá reintegrar esta cantidad en el plazo de un mes.

Esta cantidad se incrementarán anualmente por un importe igual al IPC real del



año anterior.

TABLA RESUMEN SEGÚN LA VIGENTE LEGISLACIÓN

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EDAD MÍNIMA	60 y 2 meses	60 y 4 meses	60 y 6 meses	60 y 8 meses	60 y 10 meses	61
ANTIGÜEDAD	3 años	4 años	5 años	6 años	6 años	6 años
REDUCCIÓN JORNADA	25% - 82%	25% - 80%	25% - 78%	25% - 75%	25% - 75%	25% - 75%
COTIZACIÓN	21 años	24 años	27 años	30 años	30 años	30 años

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

La duración del contrato del trabajador/a que sustituya en esta jubilación será igual al tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será del cien por cien de la jornada laboral establecida en este Instituto.

El Órgano estatutariamente competente no podrá amortizar las plazas sin antes recabar el correspondiente Informe a la Comisión de Selección de Personal. En todo caso, visto el Informe de la Comisión de Selección y en uso de sus competencias, podrá amortizar las plazas vacantes por jubilación o mantenerlas, en sus propios términos o con las modificaciones que estimen pertinentes.



TABLA SALARIAL ANEXA: AÑO 2.009		IMPORTE 2.009
1) SALARIO BASE, POR GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS		MENSUALES
		SALARIO BASE
DIRECTOR DE PERSONAL y s.i.		3.081,71 €
-----OFICIOS-----		SALARIO BASE
JEFE DE UNIDAD		1.689,11 €
CAPATAZ		1.541,53 €
OFICIAL 1º		1.501,85 €
OFICIAL 2º		1.462,19 €
PEON ESPECIALISTA		1.423,58 €
PEON ORDINARIO		1.381,48 €
APRENDIZ		SMIG vigente
----ADMINISTRATIVOS----		SALARIO BASE
JEFE DE UNIDAD		1.689,11 €
TECNICO		1.541,53 €
OFICIAL 1º		1.501,85 €
OFICIAL 2º		1.462,19 €
AUXILIAR		1.423,58 €
MOZO LABORATORIO / AYUDANTE		1.381,48 €
APRENDIZ		SMIG vigente
2) PLUS, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		IMPORTE 2009
A) PLUS CON IMPORTE INDEPENDIENTE DE LA CATEGORIA LABORAL DEL PERCEPTOR		
A.1) IMPORTE POR UNIDAD DE PRESTACION EFECTIVAMENTE REALIZADA		Importe unitario
PLUS DE NOCTURNIDAD - Apartado 1º (art. 26º)		2,17 €
PLUS DE RELEVO (art. 29º)		14,79 €
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS (art. 30º)		49,48 €
COMPLEMENTO PLUS DE TRANSPORTE JORNADA PARTIDA (art. 41º)		2,98 €
A.2) IMPORTE MENSUAL, DEVENGABLE POR EL PERSONAL AFECTADO		Importe mensual
PLUS DE MOVILIDAD FUNCIONAL (art. 31º)		61,37 €
PLUS DE MOVILIDAD de HORARIOS (art. 32º)		50,60 €
PLUS DE MOVILIDAD de TURNOS (art. 33º)		50,60 €
A.3) IMPORTE MENSUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL		
PLUS DE TRANSPORTE (art. 41º)		131,78 €
A.4) IMPORTE ANUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL		Importe anual
BOLSA DE VACACIONES (art. 36º)		770,00 €
B) PLUS CON IMPORTE DEPENDIENTE DE LA CATEGORIA LABORAL DEL PERCEPTOR		
B.1.- PLUS DE ESPECIAL DEDICACION (art. 26º):		IMPORTE MENSUAL
1.1.- Jefe de Unidad		305,14 €
1.2.- Técnico		251,74 €
1.3.- Capataz		251,74 €
1.4.- Oficial 1º secretaría dirección		194,54 €
1.5.- Oficial 1º servicios auxiliares		194,54 €
B. 2.- PERSONAL A CARGO (art. 26º):		
2.1.- Nivel I		61,02 €
2.2.- Nivel II		99,16 €
2.3.- Nivel III		186,34 €
B. 3.- PLUS QUEBRANTO DE MONEDA (art. 33º):		
3.1.- Oficial de Administración (Cajero)		53,27 €
3.2.- Oficial de Servicios auxiliares (Compras)		26,62 €
3.3.- Taquilleros		26,62 €
C) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS		IMPORTE 2009
Art. 16º.- Formación Profesional. Importe de las ayudas por curso:		
Estudios Universitarios		190,73 €
Otros Estudios no Universitarios		136,22 €
Art. 40.- Dietas, Viajes y Desplazamientos:		
Manutención día completo		50,88 €
Manutención 1/2 día		28,25 €
Alojamiento, hasta		56,54 €
Art. 56.- Incentivos por Jubilación Anticipada: Importe de los Incentivos:		
60 años		22.486,08 €
61 años		19.070,05 €
62 años		14.642,13 €
63 años		10.215,24 €
64 años		6.084,00 €
* TODOS LOS IMPORTES DE ESTA TABLA DE RETRIBUCIONES SE ENTENDEN REFERIDOS A "JORNADA COMPLETA"		



Jardín Botánico de Córdoba

BOP 22, 05 de febrero del 2010

Página 10 de 10

