



CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES/AS PARA LOS

AÑOS 2004-2006.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 29 de junio de 2004, entre la representación legal de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Córdoba y sus trabajadores, cuya vigencia se extiende desde el día 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda.

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 27 de julio de 2004.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

Doña Mercedes Mayo González, Secretaria de la Gerencia Municipal de Urbanismo.

Asunto: Propuesta de aprobación del Convenio Colectivo del personal de la Gerencia Municipal de Urbanismo.

Certifica: Que el Consejo de la Gerencia Municipal de Urbanismo en sesión ordinaria celebrada el día 6 de julio, conoció el asunto de referencia y de conformidad con los informes obrantes en el expediente en virtud de las facultades que le confiere el artículo 9.2.21 de los Estatutos de la G.M.U. con la abstención de los/as Vocales del Grupo PSOE y los votos favorables de los/as Vocales de los Grupos IU.CA. y PP, adoptó los siguientes acuerdos:

“Aprobar el Convenio Colectivo entre la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba y sus trabajadores para los años 2004/2006”.

Y para que conste y surta efectos donde proceda, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, expido con anterioridad a la aprobación del Acta por el Consejo de Gerencia la presente certificación de orden y con el visto bueno del señor Presidente, que firmo en Córdoba, a 6 de julio de 2004.

— La Secretaria, Mercedes Mayo González.

— Visto bueno: El Presidente, firma ilegible.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA.

Acta de la reunión del día 29 de junio de 2004.

En Córdoba, siendo las 9 horas y 40 minutos, se inicia la reunión con la asistencia de las siguientes personas:

Por la Empresa:

Don Daniel Romero Fuster.

Don José Morante Espigares.

Por los Trabajadores:

Presidente Comité de Empresa: Don Antonio J. Alcántara Moreno (UGT).

Secretario Comité de Empresa: Don Pedro M. Navarro Torres (UGT).

4012 Martes, 17 de agosto de 2004 B. O. P. núm. 121

Vocal Comité de Empresa: Don Juan Aljama Morilla (UGT).

Vocal Comité de Empresa: Don José Manuel Gracia García (CC.OO.).

Sección Sindical UGT.: Don José Luis Chofles Hueso.

Sección Sindical CC.OO.: Doña Dolores Priego Fernández.

Sección Sindical CTA.: Don Pedro López Alfaya.

Asesor CTA.: Don Antonio Pérez Ortega.

Orden del Día.

1) Lectura y aprobación, si procede, del Acta de reunión anterior.

2) Aprobación definitiva del texto del Convenio.

3) Ruegos y preguntas.

Desarrollo de la reunión:

Abre la sesión el señor Secretario quién da lectura del Acta de la reunión del día 22 de junio de 2004 que es firmada y aprobada por los presentes.

Toma la palabra el señor Presidente del Comité de Empresa, don Antonio Alcántara que como portavoz de los miembros de UGT en el Comité expresa estar de acuerdo con los términos que se ha redactado el presente Convenio y agradece el buen talante negociador tanto de la empresa como de los integrantes del Comité de Empresa.

El señor Gracia, en nombre de CC.OO., igualmente expresa su conformidad con el articulado.

Don Pedro López, en representación de CTA, manifiesta estar en desacuerdo con alguno de los puntos recogidos en el presente Convenio, tales como duración del Convenio y el bloque de prestaciones sociales, y considera poco probable que CTA vaya a firmar el presente Convenio.

En vista de la posición de los distintos miembros del Comité se da por aprobado el texto íntegro del Convenio Colectivo, con tres votos favorables de UGT y uno de CC.OO., y con una vigencia de tres años (2004-2006). El señor Romero en nombre de la empresa agradece el esfuerzo realizado por alcanzar un consenso e insta a los miembros del Comité a la firma del Convenio junto con el Presidente de la GMU el día 30 de junio a las 13'30 horas. Y no habiendo más asuntos que tratar se cierra la sesión siendo las 10 horas y 10 minutos.

Por la Empresa: Varias firmas.

Por los Trabajadores: Varias firmas.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA.

Acta de la reunión constituyente día 17 de febrero de 2004.

En Córdoba, siendo las 9 horas y 40 minutos, se inicia la reunión con la asistencia de las siguientes personas:

Por la Empresa:

Don Daniel Romero Fuster.



Don José Morante Espigares.

Por los Trabajadores:

Presidente Comité de Empresa: Don Antonio Alcántara Moreno (UGT).

Secretario Comité de Empresa: Don Pedro M. Navarro Torres (UGT).

Vocal Comité de Empresa: Don Juan Aljama Morilla (UGT).

Vocal Comité de Empresa: Don José Manuel Gracia García (CC.OO.).

Vocal Comité de Empresa: Doña Luz López Jiménez (C.T.A.).

Sección Sindical CC.OO.: Don Rafael Cabello de la Peña.

Asesor U.G.T.: Don José Verdejo Mariscal.

Asesor CC.OO.: Don Ambrosio Jiménez Cubero.

Asesor C.T.A.: Don Pedro López Alfaya.

Desarrollo de la reunión:

Toma la palabra el señor Romero para expresar que el clima de diálogo sea permanente en la negociación que se inicia y, de esta forma, continuar la línea seguida en anteriores convenios. Reconoce que, según los contenidos a tratar, existirán tanto acuerdos unánimes como desacuerdos iniciales. No obstante, el bien de trabajadores y el bien de la empresa interesa a todos; desde la responsabilidad y colaboración necesaria tendremos que esforzarnos por llegar acuerdos positivos.

El señor Alcántara manifiesta que la U.G.T. no plantea problemas a la hora de negociar y señala que con este objetivo y, por iniciativa de la sección sindical, se propuso y aceptó en el C.E. partir de una plataforma conjunta de negociación. Informa que conforme a lo establecido en el Reglamento Interno del Comité de Empresa aprobado por éste, la comisión negociadora está la componen 3 miembros del Comité con voz y voto. Conforme a la representatividad otorgada por las urnas y los acuerdos adoptados en el Comité de Empresa, la U.G.T. ha designado a sus 2 miembros con voz y voto en esta comisión y queda pendiente la designación de un tercer miembro entre el resto de secciones sindicales pertenecientes al Comité de Empresa. Al mismo tiempo, en la anterior sesión de éste, entendiéndose la conveniencia de que la mesa negociadora esté abierta, se acordó contar con la presencia con voz de 1 representante y 1 asesor por cada una de las 4 secciones sindicales (UGT, CC.OO., CTA, CSIF).

El señor José M. Gracia recuerda que el Reglamento ha sido aprobado con los

votos en contra de CC.OO. y CTA, quienes no están de acuerdo con la representación de 3 miembros con voz y voto en la mesa de negociación.

El señor Jiménez apunta que CC.OO. ha apostado por el dialogo desde el primer momento, pero que la UGT no demuestra buena voluntad y está crispando el ambiente de consenso en la GMU.

En respuesta, el señor Verdejo califica de falso, interesado, inoportuno y fuera de lugar este comentario. Añade que ve en él un sentido y profundidad totalmente rechazable, no entrando en debate dado el foro en el que estamos. El señor Morante expone que lo primero que debe de concurrir buen entendimiento y diálogo entre todas las partes, tal como en anteriores ocasiones, y que mientras tanto no se puede emprender ninguna negociación. Invita a los presentes a tomarse un tiempo para llegar a un buen entendimiento de todas las partes y sólo después se podrá comenzar la negociación con la empresa.

Hay varias firmas.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES/AS PARA LOS

AÑOS 2004-2006.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 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.

Artículo 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 registrarán 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.

Artículo 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 BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

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 2004.

Permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del 2006, sin perjuicio de que las retribuciones fijadas se revisen anualmente tras la necesaria negociación.

Este Convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación de al menos dos meses 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.

Artículo 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 las 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 una vez cada cuatrimestre, 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Capítulo II. Cobertura de puestos y organización del trabajo.

Artículo 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.

Artículo 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. La creación, modificación, y supresión de puestos de trabajo se efectuará a través de la R.P.T. consultados los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 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 BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

La G.M.U. se comprometerá a crear una reserva de plazas de un 5% para personas con algún tipo de minusvalía.

Artículo 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.

Artículo 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 E.T.

En cada uno de los departamentos de la G.M.U. se fomentarán fórmulas de participación, mediante procedimientos adecuados, con el fin de que el personal de la Gerencia, y en todo caso, sus representantes, hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 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 último, 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.

Capítulo III. Jornada laboral, calendario, vacaciones, Servicios y licencias.

Artículo 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.

Artículo 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 9 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.- Se establece igualmente la posibilidad de que el/la trabajador/a pueda acogerse a la jornada partida, que en ningún caso se podrá imponer por parte de la Gerencia sin el expreso consentimiento del/la trabajador/a afectado/a y siempre que su implantación obedezca a una absoluta necesidad de los servicios de la Gerencia.

Artículo 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.

Artículo 18. Permisos y Licencias.

1.- El/la empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente a excepción del mencionado en el apartado m), 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 disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en tres 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.



b) Por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, 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.

La duración de la suspensión será asimismo de 16 semanas, en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de 6 años de edad con minusvalía debidamente acreditada o que por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En 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.

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 el nacimiento de un hijo: 3 días laborales en Córdoba y 4 fuera de la capital, a disfrutar en los 15 días siguientes al nacimiento y a elección del/la trabajador/a.

e) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, hijos políticos, abuelos, hermanos, cuñados y nietos) hasta 3 días laborables; hasta 5 días fuera de Córdoba capital y hasta 7 días fuera de la provincia. Para el tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá el tiempo indispensable para asistir al sepelio.

f) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a en que se den las circunstancias de tener hijos incapacitados o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.

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

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica hospitalaria o ambulatoria del cónyuge o compañero, padres, hijos, hermanos, nietos y padres políticos que requieran de cuidados, hasta 4 días laborables en Córdoba, hasta 5 días laborables fuera de la capital, hasta 6 días laborables fuera de la provincia y hasta 8 días laborables en el extranjero. Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua siempre que los mismos se tomen durante la hospitalización del



familiar.

i) 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.

j) Por traslado de domicilio: 2 días laborables.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 caso de que no sea posible su concesión a todos/as los/as peticionarios/as, se procederá por sorteo.

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 9 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 sí 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.

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





p) 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).

q) Para asistencia del/la trabajador/a con los hijos menores de 12 años o cónyuge al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos propios.

2. La concesión de estos permisos no podrá rebasar el límite de 15 días al año, no computándose a estos efectos los permisos mencionados en las letras a), b), c), l) y m) del número anterior.

No obstante, si agotado dicho límite, algún/a trabajador/a solicitase nueva licencia, la G.M.U. y el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente el caso planteado que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

3. 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.

4. 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: i), j), k).

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

5.- 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.

6.- 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.

Artículo 19. Excedencia.

El personal fijo 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.

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

Es la que se concede por un plazo mínimo de 6 meses e inferior a 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.

Artículo 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.

Artículo 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 sí 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.

Artículo 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.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 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.

Artículo 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 I.



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 y con un máximo de veinte bienios.

Al personal laboral que ingrese como fijo 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: Según tabla anexa. 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 I.

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 I.

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.

Artículo 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.

Artículo 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, se realizará como máximo por parte de la G.M.U. dentro de los dos días hábiles del siguiente mes.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

Al personal de la G.M.U. se podrá conceder anticipos con carácter reintegrable por un importe máximo de 4.000 euros, a descontar en 24 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.

Artículo 29. Premio extraordinario.

El personal fijo de la Gerencia, con quince años de servicio efectivo en este Organismo, tendrá derecho a un premio por importe de 10.577 euros para el año 2004. Dicho importe y durante la vigencia del presente Convenio, quedará actualizado conforme al I.P.C. que en cada ejercicio se produzca

Artículo 30. Premio a la Constancia.

Igualmente y a los 25 años de servicio efectivo, se establece un premio a la constancia por importe de 8.594 euros para el año 2004. Dicho importe y durante la vigencia del presente Convenio, quedará actualizado conforme al I.P.C. que en cada ejercicio se produzca.

Los premios establecidos en los arts. 29 y 30 del presente Convenio, se devengan proporcionalmente a los años de servicio efectivo prestados en la G.M.U. siempre que pasen de los diez y veinte respectivamente. En todo caso se excluirán los supuestos de cese efectivo en el servicio que no sean por jubilación, invalidez o fallecimiento.



Respecto del personal laboral adscrito y a los efectos del Art. 29 y 30 de este Convenio, se consideran servicios efectivos a esta Gerencia los prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

El/la trabajador/a podrá solicitar que el pago de las cantidades establecidas para ambos premios se abone mensualmente a razón de 66'11 euros para el premio extraordinario y 132'22 euros para el de constancia.

Artículo 31. Premio a la Jubilación.

Todo/a trabajador/a de la G.M.U. que alcance los 40 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 9.015,18 euros.

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.

Si el/la trabajador/a afecto/a por éste artículo se jubila y el cumplimiento del tiempo establecido se produjese en el mismo año de la jubilación, le sería aplicable a todos los efectos.

Artículo 32. 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 2004:

Por alojamiento	66 euros
Por manutención	53 euros
Dieta completa	119 euros
Locomoción - Automóviles	0'23 euros/Km
- Motocicletas	0'10 euros/Km

Dichos importes y durante la vigencia del presente Convenio, quedarán actualizados conforme al I.P.C. que en cada ejercicio se produzca.

Capítulo V. Jubilación obligatoria y voluntaria.

Artículo 33. 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 euros
64 años	9.916
63 años	13.222
62 años	19.833
61 años	26.444
60 años	33.055

Estas cantidades serán revisadas con el incremento del I.P.C. que anualmente se produzca.

Artículo 34. 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.

Artículo 35. 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.

Artículo 36. 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 Órgano 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.

Artículo 37. 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.

La G.M.U. y el Comité de Empresa se comprometen a revisar anualmente la cantidad aportada en un porcentaje, como mínimo, igual al que anualmente se incremente el I.P.C.

Se acuerda una cantidad fija por trabajador/a para el año 2004 de 396 euros.

El ingreso de dicha cantidad y en los años sucesivos se efectuará a la aprobación de los Presupuestos.

Para los/as trabajadores/as que ingresen durante el año, se aportará la cantidad de 33 euros por mes trabajado o fracción.

Capítulo VI. Órganos de representación, derechos y garantías sindicales.

Artículo 38. 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 E.T.

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.

Artículo 39. 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.

Artículo 40. 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.

Artículo 41. Tablón de anuncios.

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

Artículo 42. Cuotas Sindicales.

La Gerencia deducirá en los recibos del salario de los/as empleados/as y previa autorización expresa de los/as mismos/as, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada en la cuenta que señale, a tal efecto, el/la empleado/a.

Artículo 43. 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.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. 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.

Artículo 46. 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.

Artículo 47. 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 II.

Cualquier modificación o ampliación del Anexo II 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.

Artículo 48. 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 contemplan), la Comisión Paritaria se encargará de asimilarlos donde proceda.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales.

Artículo 49. 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.

Artículo 50. 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.

Artículo 51. Retirada del carnet 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.

Artículo 52. 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, comprometiéndose ésta a ir aumentando dicha póliza de forma anual en el I.P.C. que se produzca.

Artículo 53. 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.

Artículo 54. Prestaciones.



Artículo 54.1. Prestaciones Sociales.

Los/as empleados/as de la Gerencia podrán percibir las siguientes prestaciones y por las cantidades que se expresan para el año 2004, quedando actualizadas las mismas conforme al I.P.C. que en cada ejercicio se produzca y durante la vigencia del presente Convenio:

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 180 euros por cada hijo o cónyuge discapacitado 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, Preescolar y Primaria	hasta 95'86 euros/persona
ESO, Bachillerato, COU y FP	hasta 178'50 euros/persona
studios Universitarios	hasta 264'45 por persona y curso matriculado completo ó 26'45 euros por asignatura matriculada, con un tope máximo de 264'45 euros

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 178'50 euros/persona
Por lentillas	hasta 138'85 euros/persona
Por empastes	hasta 78'00 euros/unidad
Para otros casos de variable costo	hasta 445'60 euros/factura

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 antes del 15 de octubre 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. 54.1 apartados c) y d), será de 13.222 euros, siendo el tope por trabajador/a el de 601'60 euros. 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.

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 carnet 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.

Artículo 54.2. Ampliación Prestaciones Sociales período 2004-2006.

La G.M.U. se compromete a negociar y materializar, con las correspondientes partidas presupuestarias, las siguientes prestaciones sociales con la temporalidad que a continuación se detalla:

Año 2005:

Seguro médico individual para el/la trabajador/a.

Creación de una Escuela de la Espalda y enfermedades laborales, con carácter formativo-preventivo.

Año 2006:

Creación de una Bolsa de Viajes para el/la trabajador/a, cónyuge o pareja de hecho e hijos, con una subvención del 50% del total del/os viaje/s programado/s. A tal efecto, el Comité de Empresa elaborará un Reglamento Interno de funcionamiento de la misma.

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

Concesión de ayuda para la adquisición de 1ª vivienda cuyas cuantías y condiciones se regularán en el correspondiente Reglamento.

Artículo 55. 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.

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.

Artículo 56. 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.

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.

Disposición 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.

Córdoba, 30 de junio de 2004.

Por la Empresa: Firma ilegible.

Por el Comité de Empresa: Varias firmas.

ANEXO I
RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL G.M.U. AÑO 2004

CATEGORÍAS LABORALES			SUELDO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	EXTRA	ANUAL
GRUPO	NIVEL	DENOMINACION	BASE	PUESTO	PRODUCTIVIDAD	OCTUBRE	2004
PERSONAL TÉCNICO	I	TITULADOS SUPERIORES	35.226,06	16.497,07	2.932,86	624,81	55.280,80
	II	TITULADOS MEDIOS	26.735,30	12.329,78	3.021,57	624,81	42.711,46
	III	TÉCNICOS AUXILIARES	18.539,20	9.210,70	2.982,04	624,81	31.356,75
	IV	AYUDANTES TÉCNICOS	14.728,92	7.230,21	2.921,29	624,81	25.505,23
PERSONAL ADMINISTRATIVO	III	OFICIALES 1º ADMINISTRATIVOS	18.539,20	9.210,70	2.982,04	624,81	31.356,75
	IV	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	14.728,92	7.230,21	2.921,29	624,81	25.505,23
PERSONAL DE OFICIOS	V	SUBALTERNOS	13.458,59	6.444,73	2.886,31	624,81	23.414,44
	IV	OFICIALES 1º OFICIOS	14.728,92	7.230,21	2.921,29	624,81	25.505,23
	IV	VIGILANTES OBRAS	14.728,92	7.230,21	2.921,29	624,81	25.505,23
	V	OPERARIOS	13.458,59	6.444,73	2.886,31	624,81	23.414,44

ANEXO I
ANTIGÜEDAD PERSONAL LABORAL G.M.U. 2004

NIVELES	IMPORTE BIENIO
I	49,20 EUROS
II	43,72 EUROS
III	38,72 EUROS
IV	37,34 EUROS
V	36,04 EUROS

Hay varias firmas.

ANEXO II
ANTIGÜEDAD PERSONAL LABORAL G.M.U. 2004

	AÑOS PARES		AÑOS IMPARES		OBSERVACION
	INVIERNO	VERANO	INVIERNO	VERANO	
ROPA COMUN	2 PANTALONES 2 CAMISAS 1 JERSEY 1 COBRATA 1 PAR ZAPATOS	2 PANTALONES 2 CAMISAS	1 PANTALON 1 CAMISA 1 JERSEY 1 COBRATA 1 PAR ZAPATOS	1 PANTALON 1 CAMISA	
MANTENIMIENTO	2 P. DE GUANTES 1 PANT. FAENA	2 P. DE GUANTES 1 PANT. FAENA	2 P. DE GUANTES 1 PANT. FAENA	2 P. DE GUANTES 1 PANT. FAENA	
VIGILANTES	1 BOTAS SEGURO 1 CAZAGORA 1 ANORAK	1 ZAPATOS SEG. 1 CAZAGORA 1 ANORAK	1 BOTAS SEGURO 1 ZAPATOS IEG. 1 CAZAGORA 1 ANORAK	1 ZAPATOS IEG. 1 CAZAGORA 1 ANORAK	CADA 2 AÑOS CADA 2 AÑOS
AUXILIAR	1 BATA BLANCA MASCARILLA CHAQUETILLA ANORAK GUANTES LATEX	1 BATA BLANCA MASCARILLA	1 BATA BLANCA MASCARILLA GUANTES LATEX	1 BATA BLANCA MASCARILLA	CADA 2 AÑOS CADA 2 AÑOS
CONDUCTORES		1TRAJE			CADA 2 AÑOS
TOPOGRAFIA		1 CHAQUETILLA ANORAK	1 CHAQUETILLA ANORAK		CADA 2 AÑOS CADA 2 AÑOS
AUXILIAR Y TOPOGR.		ROPA REFRACTARIA			POR DETERMINO