



**CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO CON FECHA 3 DE DICIEMBRE DE 2003,
POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA EMPRESA “VIVIENDAS
MUNICIPALES DE CÓRDOBA, S.A. (VIMCORSA)**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 3 de diciembre de 2003, por la representación legal de la empresa “Viviendas Municipales de Córdoba, S.A. (VIMCORSA) y sus trabajadores, con vigencia para el año 2004, 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, sobre 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 su 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, 17 de mayo de 2004.— El Delegado Provincial, Andrés Luque García.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE
LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA,
S.A., ANUALIDAD 2004**

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio Colectivo fundamenta su Base Jurídica en el Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical, así como en la demás legislación que sobre negociación sindical le es de aplicación, y regula las relaciones y condiciones laborales entre los empleados de la Entidad Mercantil “Viviendas Municipales de Córdoba, S.A.” (quien en los sucesivos se conocerá por (VIMCORSA) y la misma.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial





El presente Convenio regula las condiciones laborales y sociales en el/los centro/s de trabajo de la Empresa considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantos de lo sucesivo se establezcan.

Artículo 3. Ámbito Personal

Afecta a todo el personal al servicio de la Empresa, integrado éste por todo el personal fijo en plantilla, así como el personal con contrato laboral temporal.

En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de convenios establecidos entre la Empresa y Entidades Públicas, VIMCORSÁ abonará las diferencias retributivas que pudieran existir con las de un puesto de igual categoría, debiendo figurar así en el correspondiente contrato o acuerdo.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero del 2004 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2004, transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente si no mediara denuncia por alguna de las partes, con anterioridad al 30 de noviembre de 2004.

Artículo 5. Incremento y Revisión

Para 2004 se adjuntan tablas de retribuciones de anexo 1 al 3 al final del presente Convenio.

Artículo 6. Vinculación y Derecho Supletorio

Las condiciones y contenido del presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará con forme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario" (en caso de duda a favor del trabajador).

En todo caso lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y a las disposiciones y normas legales en materia laboral vigente, así como a los pactos que adopten la Comisión de Vigilancia e interpretación que estará formada por un representante de la parte empresarial y el Delegado de Personal.

Capítulo II. De La Relación de Trabajo

Artículo 7. Clasificación Profesional

Se distinguen las siguientes categorías:

Técnico Superior.





Técnico Grado Medio.

Delineante.

Administrativo Nivel I, II, III.

Auxiliar Administrativo.

Ordenanza.

Personal de Limpieza.

Artículo 8. Determinación de Funciones

Técnico Superior

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico Superior, desempeñan funciones de: Estudio, informe, dirección, decisión, ejecución, coordinación y control de las actividades para las que capacita específicamente el referido Título, así como aquellas funciones complementarias que precise realizar para tal fin.

Técnico Medio

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico desempeñan funciones de estudio, informe, dirección, decisión, ejecución, coordinación y control de las actividades para las que capacita específicamente el referido Título, así como aquellas funciones complementarias que precise realizar para tal fin.

Delineante

Son los empleados que teniendo los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones, dibujan, croquizan, y despiezan, ejecutan proyecciones, secciones, acotándolas y rotulándolas debidamente, efectuando mediciones y otros trabajos análogos.

Administrativo Nivel III

Empleado/a que, poseyendo conocimientos a partir de administrativos nivel I y II, equiparables a una formación profesional segundo grado como mínimo, potenciados en su caso con capacitación específica, bajo la dirección directa de un Jefe de Departamento o Servicio realizan tareas de organización y respuesta concreta a las ideas planteadas por la jefatura con autonomía y capacidad de resolución equivalente a una jefatura de negociado.

Para ello tendrán capacidad o iniciativa para dirigir el trabajo de administrativos

Nivel I y II informática nivel superior al medio.

Administrativo Nivel II

Empleado/a que poseyendo conocimientos a partir de administrativo nivel I equiparables a una formación primer grado como mínimo, potenciados en su caso con capacitación específica y bajo las órdenes de un jefe realiza tareas propias de administración de una unidad con capacidad para responder con autonomía a los requerimientos formulados, así como para coordinar dirigiendo el trabajo de administrativo nivel I en su caso. Informática nivel medio.

Administrativo Nivel I

Empleado/a que, a las órdenes de un superior y dentro de la administración de una unidad, realiza tareas de mecanografía y manejo básico de ordenador, despacho de correspondencia y registros de documentos, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y su búsqueda, teléfono, atención al público y otros similares.

Auxiliar Administrativo

Empleado/a que, a las órdenes de un superior y dentro de la administración de una unidad, realiza trabajo básicos y elementales de apoyo a los administrativos/as, tales como mecanografía, manejo básico de ordenador, teléfono, y cualesquiera otras que precise como apoyo a su trabajo el administrativo nivel I.

Ordenanza

Su trabajo consiste en la ejecución de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, franquear, depositar, recoger, distribuir y entregar puntualmente la correspondencia, documentos o avisos, cuidara del orden, prestar en su caso servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos y realizar copias.

Personal de Limpieza

Será el personal encargado de mantener la limpieza en el centro de trabajo, así como del cuidado del mobiliario, plantas del interior, etc.

Artículo 9. Jefaturas

Se distinguen tres niveles:

Jefe de Departamento

Es el empleado/a encargado/a de dirigir el departamento correspondiente bajo las órdenes directas del Gerente de la Empresa, y respondiendo ante él de la marcha

del mismo.

Jefe de Sección

Es el empleado encargado de la marcha de la sección correspondiente, bajo las órdenes de sus superiores, es decir, del Gerente y del Jefe del Departamento, y que tiene a su cargo al personal perteneciente a la misma.

Jefe de Negociado

Es el empleado que asume los trabajos de un sector de actividad con competencia plena, subordinado a los Jefes de Departamento y Jefe de Sección, realizarán informes y estudios y dirigiendo al personal que se le encomiende.

Artículo 10. Plantilla

La empresa con carácter anual pondrá en conocimiento del Delegado del Personal las previsiones presupuestarias para nuevos puestos de trabajo, a través de una reunión previa a la aprobación de la previsión de ingresos y gastos para el año en curso.

Artículo 11. Período de Prueba

La contratación de carácter fijo de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier modalidad de contrato laboral, distinto de la de "fijo en plantilla", supondrá la superación automática del correspondiente período de prueba, siempre que la ocupación temporal del puesto cubra suficientemente dicho periodo de prueba.

Para el trabajador en el que hayan concurrido estas circunstancias se le computará a efectos de antigüedad, el del tiempo que haya prestado servicio en la Empresa de forma continuada.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 12. Enfermedad o Accidente

En los casos de enfermedad o accidente con ocasión o en el ejercicio de sus funciones o "in itinere", así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos concepto económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

En el caso de maternidad la Empresa completará hasta un 25% de su base de cotización del mes anterior.

La Empresa completará/abonará las retribuciones anteriores a los empleados durante todo el tiempo que permanezcan en incapacidad laboral transitoria.

Artículo 13. Gestación y Lactancia

Produciéndose una suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo para la empleada en el supuesto de alumbramiento, la misma dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple a dieciocho semanas.

Este período de licencia o suspensión de contrato por gestión la mujer tendrá derecho a disfrutar del periodo anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el artículo 19 que le pudieran corresponder pudiéndose, solicitar por la trabajadora el disfrute como un bloque continuo y global.

La mujer embarazada tendrá derecho a ocupar un puesto adecuado a su estado dentro de su categoría profesional.

Los trabajadores por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

Asimismo, tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última. Pudiendo elegir entre interrumpir o reducir su jornada laboral en dos horas.

En lo no establecido en el presente Convenio estará a lo dispuesto en la Ley 3/89, de 3 de marzo y Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 14. Excedencias

Las excedencias se regularán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y el 9 de la Ley 11/85 de Orgánica de Libertad Sindical, así como demás disposiciones legales vigentes en materia laboral. No obstante, el período mínimo de excedencia voluntaria podrá ser inferior a dos años previa aceptación unánime por la comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Igualmente el empleado, por causa de gravedad, tiene derecho a disfrutar anualmente de una licencia voluntaria, no retribuida, con reserva del puesto de trabajo de hasta dos meses de duración.

La misma no será computable a ningún efecto y se concederá previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

En el supuesto descrito en el párrafo primero de este artículo, durante el primer año de excedencia el reingreso al puesto de trabajo será automático, éste realizará ocupando un puesto de trabajo de características similares al que poseía el trabajador antes de iniciar el periodo de excedencia, y con la misma categoría profesional que tuviera, para el segundo año de excedencia se estará a lo que dictamine la Comisión de Vigilancia e Interpretación y siempre con causa justificable y siempre que la excedencia se justifique sobre una necesidad familiar personal, y no sea utilizada ésta para desempeñar otro puesto de trabajo por cuenta ajena ni por cuenta propia.

Artículo 15. Excedencia para el Cuidado de los Hijos

El personal fijo tendrá un período de excedencia voluntario no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Capítulo III. Régimen de Trabajo

Artículo 16. Organización y Racionalización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Empresa, y se realizará por la Gerencia de la misma, quien comunicará al Delegado de Personal las diversas circunstancias concurrentes

Artículo 17. Jornada Laboral y Horario de Trabajo

La jornada laboral queda establecida en treinta y cinco horas semanales a desarrollar entre las 8 horas y las 15 horas, de lunes a viernes.

En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un período de veinte minutos de descanso retribuido para el desayuno, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, que se establece con carácter general, y al objeto de mantener las oficinas abiertas por las tardes se fijan los siguientes mínimos.

- El horario de tarde se establece desde las 17,00 a las 19,00 hora, de lunes a viernes, y estar vigente durante todo el año, excepto desde el 10 de junio al 30 de septiembre.

El turno de tarde se cubrirá con el 25% de los trabajadores mediante acuerdo de carácter interno entre éstos y la Gerencia de la Empresa.

A estos efectos se establece el criterio general para 1997-1998 de partición de 1

día a la semana para cada trabajador.

Cuando por causas justificadas y carácter excepcional no se puede cumplir el carácter antedicho éste se modificará entre ambas partes.

El puesto de ordenanza tendrá horario especial de 9,00 horas a 14,30 h. y de 17,30 h. a 19,00h. De lunes a jueves en jornada partida y de 8,00 a 15,00 h. en jornada intensiva.

El Administrativo Nivel III y Personal de Limpieza tendrá un horario que será pactado entre el trabajador y la empresa

Artículo 18. Formación Profesional

La Empresa por su interés establecerá un sistema de formación consignando la correspondiente partida económica en sus presupuestos anuales para formar al trabajador en el puesto que ocupe y en aquellos a los que pudiera tener acceso para cambio de funciones y/o subida de categoría.

Artículo 19. Promoción Profesional

El personal fijo en la Empresa que, a criterio de ésta reúna los requisitos y capacidades necesarios para ocupar algún puesto de nueva creación o que quede vacante, pasará a ocuparlo, debiendo la Empresa, en caso necesario, poner los medios oportunos para que dicho personal pueda formarse adecuadamente para el desarrollo de las futuras funciones.

Artículo 20. Ascensos

En materia de ascensos se estará en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Permisos y Licencias Retribuidas

La empresa concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se detallan:

- a) Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica o enfermedad que precise hospitalización superior a 24 horas de hijo o cónyuge, cinco días.
- b) Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica o enfermedad que precise hospitalización superior a 24 horas de padres o hermanos, dos días.
- c) Por nacimiento de un hijo, tres días hábiles a partir del alumbramiento.
- d) Por matrimonio civil, o religioso del Empleado, diecisiete días, pudiendo solicitar su acumulación al permiso anual reglamentario.

- e) Por traslado de domicilio habitual, dos días.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y las formas regulados en la legislación vigente.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.
- i) A lo largo del año, el personal acogido a este Convenio tendrá derecho a disfrutar de SEIS días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, para ello debe solicitarlo a la dirección de la empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, quien tendrá la facultad de la concesión o no en función de las necesidades laborales. Salvo autorización expresa, estos días no se podrán acumular en vacaciones.

j) Se disfrutará de un día extraordinario de permiso en Semana Santa, Feria y Navidad, días estos que serán fijados por la Gerencia de la Empresa.

k) Tiempo preciso, a criterio de la empresa, para la asistencia a funerales de otros familiares y personas de las que se justifique su vinculación con el trabajador.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados excluidos i y j. Los días especificados en todos los apartados anteriores se entenderán a todos los efectos como días de trabajo.

Artículo 22. Vacaciones

Los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán anualmente de un período de treinta días naturales de vacaciones remuneradas que se tomarán entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, con al menos quince días continuos y cuyos períodos serán acordados entre la Empresa y los Trabajadores.

Para los contratos con duración inferior a un año se prorrateará el período de vacaciones con la duración del contrato.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 23. Indemnización por Muerte en Accidente o Invalidez Permanente Total o Absoluta Derivada de Accidente.

La Empresa en caso de muerte por accidente laboral o de invalidez permanente total o absoluta, producidas por cualquier causa, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de TREINTA MIL EUROS, pudiendo la Empresa para ello suscribir una póliza con compañía de seguros que cubra el riesgo hasta la suma indicada.

Artículo 24. Asistencia Sanitaria

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna. Pudiéndole exigir la Empresa la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

Este permiso será extensible cuando en el seno de la unidad familiar, dicha asistencia se le haya de prestar a un familiar a su cargo y se justifique la ineludible necesidad de acompañarlo.

Artículo 25. Anticipos Reintegrables

Cada empleado tiene derecho a un anticipo anual de cuantía no superior a tres mensualidades de salario bruto, con un límite de 3.005,06 euros, debiendo ser reintegradas en doce meses como máximo, sin interés y mediante la forma de amortización que se pacte con la Gerencia de la Empresa.

La Empresa destinará para tal fin la cantidad de 12.000 euros anuales.

Podrá concederse este anticipo a todo el personal fijo en plantilla que lo solicite por causa justificada.

El personal a que se refiere el párrafo anterior debe cumplir el requisito de no tener pendiente amortización préstamo, o anticipo detraible de sus haberes.

Las peticiones que se formulen serán concedidas previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 26. Ayudas a Estudios

La Empresa en su Presupuesto de cada año destinará las cantidades oportunas para estudios académicos del personal fijo en plantilla, y ayudas para los estudios de los hijos.

Estas ayudas se concederán para los siguientes supuestos:

a) Ayudas para los empleados.

Para estudios universitarios 150 euros por curso de carrera.

b) Ayudas de estudios para hijos del personal.

Para guardería infantil hasta 3 años de edad, 72,12 euros por curso y niño, con un tope máximo de 120 euros por empleado con más de un hijo en guardería infantil, siempre que se justifique el gasto. Para el caso que este no llegue al tope se liquidará por aquel.

Artículo 27. Ayudas Para Pago de Cuotas a Colegios Profesionales y Otros

Serán de cuenta y cargo de la empresa todas aquellas necesidades de tipo legal que deba cumplir el personal técnico para el desarrollo de su profesión en la Empresa, tales como: Licencia fiscal, gastos colegiales, seguro de responsabilidad civil, suplidos, gastos indispensables, etc.

Se autorizará al empleado en tales circunstancias para la domiciliación de dichas cuotas en una c/c de la Empresa, o bien se le abonarán por caja previa presentación del recibo por caja previa presentación del recibo correspondiente.

Capítulo V. Derechos de Representación y de Reunión de los Trabajadores

Artículo 28. Representación Legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados de la Empresa corresponde a los órganos electos de representación recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 29. De las Secciones Sindicales

La Empresa reconoce el derecho de sus empleados a constituirse y afiliarse libremente a las mismas.

1.- Los Trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas, y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos o que cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y lugar que garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 30. Representación de los Trabajadores

1.- La representación de los trabajadores en la empresa corresponde al Delegado de Personal.

Los Trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente:

Hasta 30 trabajadores, uno de 31 a 49, tres.

2.- Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo 65 del Estatuto.

Artículo 31. Garantías Sindicales

El Delegado de personal tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a la que pertenezca siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la empresa, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado que regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los veinticuatro meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

d) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

Artículo 32. Crédito de Horas

De igual manera, dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 33. Derecho de Reunión

Los Trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el delegado de personal o por un número de trabajadores no inferior al treinta por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el delegado de personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren en el Orden del Día. La presidencia comunicará a la gerencia de la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordar con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 34. Disposiciones Generales

La Empresa siempre que su actividad lo permita, pondrá a disposición del delegado de personal un local o habitación adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Se reconoce el derecho a los representantes de los trabajadores a participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Artículo 35. Acuerdos del Consejo de Administración

La Empresa viene obligada a notificar a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos, que afecten directamente al personal que representan, y que se encuentren dentro de las competencias que les atribuye el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados de la Empresa corresponde a los órganos electos de representación sindical escogidos en las disposiciones vigentes.

Capítulo VI. Seguridad e Higiene

Artículo 36. Deberes en Materia de Seguridad e Higiene

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia en esta materia y la necesidad de potenciar las acciones técnico preventivo que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Capítulo VII. Garantías Complementarias

Artículo 37. Garantías de Afiliación

La empresa vendrá obligada a entregar al empleado, en el plazo máximo de siete días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del parte de alta en la Seguridad social.

Artículo 38. Difusión del Convenio

La empresa dispondrá lo conveniente, para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio. A tal fin entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate eventualmente.

Artículo 39. Comisión Paritaria, de Control, Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia de seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por el Delegado de Personal y un miembro de la parte de la empresa.

Asimismo podrán incorporarse a la comisión paritaria, con voz pero sin voto, un asesor por los trabajadores y otro por la Empresa.

Corresponde la presidencia de forma alternativa y anual a ambas partes cambiando el primero de cada año.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario en los primeros días de cada semestre y con carácter extraordinario, cuando se convocada por una de las partes, siempre que se haga con 24 horas de antelación.

Capítulo VIII. Condiciones Económicas

Artículo 40. Conceptos Retribuidos

Se consideran conceptos retribuidos los siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.

- c) Complemento Específico.
- d) Complemento de Productividad.
- e) Plus de Jefaturas.
- f) Horas Extraordinarias.

Para los diferentes conceptos retributivos, que se fija en el apartado correspondiente, se aplicarán las cantidades reflejadas en las tablas anexas a este Convenio, siendo estas cantidades importes íntegros anuales (exceptuando Antigüedad que serán mensuales en 15 pagas) que se prorratearán en quince mensualidades, tres de las cuales se denominan pagas extraordinarias y cuyo abono se efectuarán el día 1 de mayo, 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 41. Plus de Jefatura

Los trabajadores que dentro de la organización de la empresa ostenten las jefaturas derivadas del Artículo 9 percibirán las cantidades anuales que se relacionarán a continuación, en concepto de su especial dedicación debida al cargo y responsabilidad asumida, estando en cualquier momento a disposición de la gerencia. Dicho plus va vinculado a la función de jefaturas. La pérdida de jefatura conllevará consecuentemente la pérdida del Plus.

Artículo 42. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias en ningún caso tendrán el carácter de habitual y su realización tendrá carácter voluntario.

La fórmula para determinar el importe de la hora profesional será:

$H.P. = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Complementos})}{1.484 \text{ horas}}$

El importe de la hora extraordinaria se determinará a todos los efectos como el 175% sobre el importe de la hora profesional.

En cualquier caso, el número de horas extraordinarias no superará por trabajador y año, los siguientes límites:

- 80 horas al año.

Artículo 43. Dietas, Viajes Desplazamientos

Las dietas y asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia serán las que marca el artículo 8 del Real Decreto doscientos catorce de mil novecientos noventa y nueve, de 5 de febrero,

Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Córdoba, 3 de diciembre de 2003.

ANEXO 1

	SALARIO BASE
PERSONAL LIMPIEZA	9.400,44
ORDENANZA	11.557,16
AUX. ADMINISTRATIVO	17.074,43
ADMINISTRATIVO I	17.771,58
ADMINISTRATIVO II	18.625,58
ADMINISTRATIVO III	21.683,70
DELINEANTE	18.625,58
T.G. MEDIO	29.891,81
T.SUPERIOR	34.604,59

ANEXO 2

	COMP. ESP.	PLUS PROD.
PERSONAL LIMPIEZA	1.453,12	1.028,08
ORDENANZA	1.948,91	1.345,98
AUX. ADMINISTRATIVO	1.709,56	1.897,49
ADMINISTRATIVO I	2.136,96	2.369,56
ADMINISTRATIVO II	2.582,51	2.667,34
ADMINISTRATIVO III	3.250,46	2.891,19
DELINEANTE	2.946,39	2.666,59
T.G. MEDIO	5.888,98	3.985,60
T.SUPERIOR	7.027,38	4.614,33

ANEXO 3

	ANTIGÜEDAD ANUAL				
	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
PERSONAL LIMP.	1.767,40	2.042,15	2.599,12	3.156,07	3.713,02
ORDENANZA	2.539,70	3.059,53	4.099,17	5.138,81	6.178,45
AUX. ADM.	3.170,92	3.727,87	4.841,78	5.953,58	7.017,60
ADM. Y DELINEANTE	3.519,94	4.128,88	5.354,17	6.564,61	7.797,34
ADM. N.III	3.534,79	4.166,00	5.435,86	6.705,72	7.968,13
T. G. MEDIO	3.579,35	4.210,57	5.524,98	6.839,37	8.153,78
T. SUPERIOR	3.675,89	4.396,20	5.896,27	7.374,04	8.866,68



Andalucía

Viviendas Municipales de Córdoba, S.A. (VIMCORSÁ)

BOP 84, 11 de junio del 2004

Página 17 de 17

JEFATURAS	ANUAL
JEFE DE DEPARTAMENTO	8.736 ,01
JEFE DE SECCION	6.697,46
JEFE DE NEGOCIADO	4.858,40

