



CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONOMICO Y EMPLEO DE CORDOBA (IMDEEC) DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA Y SUS

TRABAJADORES/AS PARA LOS AÑOS 2006-2007.

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 del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (en adelante IMDEEC). Las partes que conciertan el presente Convenio son, por un lado, los representantes del personal laboral del IMDEEC y, por otro, los representantes de éste.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación, única y exclusivamente, al personal fijo de plantilla y personal Interino que ocupen puestos de trabajo incluidos en la R.P.T. del Instituto y se correspondan con plazas vacantes y dotadas presupuestariamente que figuren en el Anexo de Personal aprobado en los Presupuestos correspondientes del IMDEEC.

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 la Junta de Gobierno local del Ayuntamiento de Córdoba, entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETIN 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 2006.

Permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del 2007, 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 y de Seguimiento del convenio.



Se constituye una Comisión paritaria y de seguimiento del Convenio, integrada por igual número de representantes del IMDEEC como representantes de los/as trabajadores/as, siendo por parte de éstos un miembro representante de los trabajadores de cada una de la Secciones Sindicales con representación en la mesa de negociación. 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 trimestre, y con carácter extraordinario a petición motivada de una de las partes, fijándose lo 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 /as 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 las 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 los 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 TECNICO		
	A1	TITULADOS SUPERIORES (1)
	A2	TITULADOS MEDIOS (2)
	A3	TECNICOS ESPECIALISTAS (3)
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	B1	JEFE ADMINISTRATIVO (4)
	B2	ADMINISTRATIVO (5)
	B3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (6)
PERSONAL DE OFICIOS		
	C1	ENCARGADO/RESPONSABLE(4)
	C2	OFICIAL 1ª OFICIOS (5)
	C3	PEÓN / ORDENANZA (6)

1.- LICENCIADOS y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

2. DIPLOMADOS, y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

3. PERSONAL TECNICO ESPECIALISTAS. (FPII y Equivalentes) y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

4.- JEFES ADMINISTRATIVOS, ENCARGADOS y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

5.- OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS Y DE OFICIOS, y cuantas categorías profesionales se asimilen a las integradas en este nivel.

6.- ORDENANZAS, PEONES, CONDUCTORES, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, 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, por la Comisión de seguimiento del Convenio, un estudio de las necesidades de personal y su acomodación a las circunstancias del momento. 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/os debiendo figurar, en el expediente que se eleve para su aprobación por el órgano competente, el informe sobre el resultado de dicha consulta.

Artículo 9. Formas de ingreso.

El IMDEEC formulará públicamente cada año su Oferta de Empleo Público, negociándola antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales con los representantes legales de los trabajadores, 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 al IMDEEC el concurso-oposición. El sistema de Concurso de méritos y de Oposición Libre de utilizará de forma excepcional, previa negociación entre el IMDEEC y las Secciones Sindicales.

En los Tribunales de selección participarán los representantes de la parte social que sean miembros de la Mesa de Contratación o persona/s que designen, las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público deberán ser ofertadas mediante la publicación de sus correspondientes bases en el BOLETIN OFICIAL de la PROVINCIA.

El IMDEEC se comprometerá a crear un reservo de plazas de un 5% para personas con algún tipo de minusvalía.

Todo/a trabajador/a fijo de plantilla en el IMDEEC, con más de 2 años de Antigüedad ininterrumpida, cuyo despido sea declarado improcedente por los tribunales, podrá optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser readmitido/a en su puesto de trabajo.

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. Mesa de Contratación y Empleo.

Se crea una mesa paritaria de contratación y empleo, formada por un representante de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en el IMDEEC e idéntico número de representantes designados por la empresa.

El objeto de dicha mesa es el control de todas las contrataciones, de carácter temporal, interino o indefinido, que deban realizarse por el IMOEEC, fijando los criterios y elaborando las bases que regulen las mismas. Son funciones de la mesa de contratación:

- a) Participar en la elaboración de los baremos que, para cada nivel de titulación, serán de aplicación en las contrataciones de carácter temporal o interino.
- b) Realizar propuestas referentes a los sistemas de selección que, para cada nivel de titulación, serán de aplicación en las contrataciones de carácter temporal o interino.
- c) Participar en los procesos de selección de personal a contratar con carácter temporal o interino, constituyéndose como Comisión de Selección.
- d) Elaborar las bases de convocatoria que regularán las contrataciones de carácter indefinido.
- e) Realizar propuestas sobre las retribuciones y condiciones laborales del personal contratado con cargo a proyectos cofinanciados y/o afectados por normativa o convenios específicos ajenos al del IMOEEC.
- f) Cuantas otras le sean atribuidas en aplicación del presente convenio.

Los baremos y sistemas de selección que sean de aplicación a las contrataciones de carácter temporal o interino, tendrán el carácter de reglamento base de selección y, una vez aprobados, se incorporarán como Anexo al presente Convenio pasando a formar parte integrante del mismo.

En aquellas selecciones en las que, obligatoriamente, deba constituirse Comisión Mixta de Selección IMDEEC-Entidad Cofinanciadora la Mesa de Contratación propondrá los representantes del IMDEEC en lo misma.

El IMDEEC se obliga a informar, a las secciones sindicales integrantes de la Mesa de Contratación, de estos Convenios y de las necesidades de contratación de personal que los mismos conlleven, así como o entregarles previamente todas las ofertas de empleo que deban tramitarse con cargo a los mismos. Igualmente, se





obliga a entregarles copia de todas las actas de las comisiones mixtas de selección, contratos, comunicaciones de fin de contrato, etc. con carácter inmediato a su tramitación y/o recepción.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del IMDEEC sin perjuicio de los derechos, facultades y competencias reconocidos en esta materia a los/as representantes de los/as trabajadores/as en el E. T.

En cualquier caso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, individuales o colectivas, que afecten a:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones.

habrán de ser negociados con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

El IMDEEC, mediante comunicación escrita al/o interesado/a y enviando copia de la misma a los representantes de los trabajadores, podrá encomendar a un/a trabajador/ata 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, el IMDEEC 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.

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.

Todos aquellos trabajadores que realicen funciones de categoría superior a las que correspondo la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, siempre que no exista plaza vacante y cuando dichas funciones sean encomendadas expresamente por el IMDEEC, tendrá derecho a la reclasificación profesional oportuna.

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 fa categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

Artículo 14. 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 de la Comisión paritaria y de seguimiento del Convenio.

Artículo 15. Formación y promoción profesional.

El IMDEEC, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, 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, el IMDEEC promoverá para los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito del presente Convenio y para cada categoría si así fuese preciso, charlas, conferencias, cursos etc. destinados al perfeccionamiento de aquellos/as.

Asimismo, se facilitará la oportuna formación informática para la utilización de los programas que se implanten en los respectivos puestos de trabajo.

Los organizados o promovidos por el IMDEEC así como los ofertados por otros Organismos a éste, deberán ser comunicados en el menor tiempo posible a los

representantes de los trabajadores 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 tuera de forma instantánea.

Las solicitudes deberán presentarse en el Departamento de Recursos Humanos en plazo mínimo de 7 días anteriores o la fecha de inicio del curso solicitado.

Las peticiones formulados serán estudiadas por la empresa y los representantes de los trabajadores, quienes, de acuerdo con las características concretas, organización del trabajo etc., seleccionar ó los asistentes dentro del límite de plazas ofertadas. Tanta 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 el IMDEEC, los/as trabajadores/as, con la autorización de su Jefe de Servicio o Departamento respectivo, y la conformidad de la Gerencia del IMDEEC, 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. 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. 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.

El IMDEEC junto con los representantes de los trabajadores dispondrá de una relación de todos/as los/as trabajadores/as que asistan a cursos de formación, comprometiéndose éstos/as a:

- a) Aportar al Departamento de Recursos Humanos toda la documentación facilitada en el curso, con el fin de que los/as trabajadores/ as del IMDEEC 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 del IMDEEC,

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 16. Calendario laboral.

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 17. Jornada de Trabajo.

1. La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales, distribuidas, con carácter general, de lunes a viernes de 8 a 15 horas.
2. Al objeto de conciliar lo vida familiar y laboral, las/os trabajadoras/es del IMDEEC podrán optar por un horario flexible, prestando sus servicios, en cualquier caso, dentro del horario de apertura de los centros de trabajo donde se encuentren adscritos.

El horario flexible se podrá conceder previa petición del/a trabajador/a. Las peticiones de aplicación de horario flexible deberán contar con el informe favorable del/la responsable del servicio o departamento al que pertenezca de forma que se garantice la realización de la actividad en condiciones normales.

3. De las solicitudes, resoluciones, prórrogas, renunciaciones, etc. de acogimiento al horario flexible, se dará copia a las/os representantes de las/os trabajadoras/es así como a las secciones sindicales con representación en el IMDEEC.

Artículo 18. Vacaciones.

El periodo ordinario de vacaciones será de 22 días laborables, debiendo ajustarse al cumplimiento del cómputo horario anual.

Todos/as los/as empleados/as del IMDEEC a los que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a un periodo vacacional de 22 días laborables, con carácter general. No obstante los/as empleados/as que tengan entre 15 y 19 años de antigüedad reconocida tendrán 23 días de vacaciones, los que lleven entre 20 y 24 años de antigüedad, tendrán 24 días, los que lleven entre 25 y 29 tendrán 25 días y a partir de 30 años de antigüedad tendrán 26 días. Ello contado a partir del año siguiente al del cumplimiento de los años expresados. 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, excepto aquellos que por antigüedad tengan derecho a más de 22 días, que se disminuirá del cómputo anual a razón de 7 horas por cada día de vacaciones adicionales que le correspondan.

Se podrán disfrutar, a solicitud del/la interesado/a y a lo largo de todo el año, en un máximo de 5 periodos.

El límite para el disfrute íntegro de las vacaciones es el 31 de enero del año siguiente, la que afectará tanto a quienes hayan generado el derecho a la totalidad del periodo vacacional como a quienes únicamente tengan derecho a la parte correspondiente en razón al periodo de servicios prestados durante el año natural.

Si durante el disfrute de vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, estas quedarán interrumpidas continuando su disfrute una vez producida el alta médica.

La compensación en metálico de vacaciones queda prohibido salvo en los casos debidamente justificados de finalización de la relación laboral del/la trabajador/a con el IMDEEC sin que, por razones del servicio, hubieran podido ser disfrutadas durante el periodo de alta en la empresa.

Artículo 19. Permisos y Licencias.

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

a) Por maternidad, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación.

b) Por matrimonio (religioso, civil o unión de hecho): 20 días naturales acumulables al resto de vacaciones anuales si el servicio lo permite.

c) Por el nacimiento de un hijo: 3 días laborales en Córdoba y 5 fuera de lo capital, a disfrutar en los 15 días siguientes al nacimiento y a elección del/la trabajador/a.

d) 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 la localidad.

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



f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por las disposiciones vigentes. Estos permisos únicamente podrán concederse cuando se demuestre lo imposibilidad de su realización en horario no coincidente con la jornada laboral, así como la obligación de que el cumplimiento del mismo sea personal e insustituible.

g) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica hospitalaria o ambulatoria del cónyuge o compañero, padres, hijos y padres políticos que requieran de cuidados, hasta 4 días laborables en Córdoba y 5 días laborables fuera de la localidad.

h) Para concurrir a exámenes finales y parciales con carácter liberatorio de una parte del programa, conducentes a la obtención de título académico o profesional expedido por centro oficial o autorizado, se concederán aquellos días en que se celebren pruebas.

Cuando se trate de otro tipo de exámenes, presentación a oposiciones en otras instituciones o en el propio IMDEEC, incluyendo las pruebas de promoción interna, se concederá el tiempo indispensable que para la realización de dichas pruebas se requiera. En todos los casos habrá de aportarse el justificante del Centro o Institución correspondiente.

i) Por traslado de domicilio: 2 días laborables. Se justificará con la copia del traslado de domicilio, que no podrá ser de fecha anterior a tres meses del día en que se disfrute el permiso.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora 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.

k) 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, pudiendo ser fraccionados en horas, respetando siempre las necesidades del IMDEEC. 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. Los asuntos particulares habrán de ser disfrutados con fecha límite de 31 de Enero del ejercicio siguiente al que correspondan.

l) 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, expedido por los servicios públicos de salud).

m) Para asistencia del/la trabajador/a con los hijos menores 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) y k) del número anterior.

No obstante, si agotado dicho límite, algún/a trabajador/a solicitase nueva licencia, el IMDEEC y los representantes de los trabajadores estudiarán conjuntamente el caso planteado que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

3. Permisos por enfermedad.

3.1. Visita médica. La ausencia del puesto de trabajo por motivo de asistencia a consulta deberá justificarse con el parte que emitirá el facultativo correspondiente. El referido justificante solo servirá para acreditar el tiempo de asistencia a consulta. Si la ausencia se tiene que producir una vez iniciada la jornada, se notificará a la Jefatura inmediata, al inicio de la misma, al objeto de su licencia.

Para la asistencia del/la trabajador/a, con hijo menor de 12 años o cónyuge al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos particulares.

3.2. Indisposición. En caso de ausencia por indisposición durante el transcurso de la jornada laboral, deberá notificarlo a la Jefatura inmediata, al objeto de su licencia. Si en una misma persona se producen con asiduidad tales salidas, se llevará a cabo la oportuna revisión médica.

3.3. Ausencia por enfermedad. En toda ausencia al trabajo por causa de enfermedad procederá la emisión, por los servicios médicos del S.A.S. del preceptivo parte de baja por Incapacidad Temporal (IT).

No obstante siempre que la citada ausencia no sea superior a 3 días, podrá sustituirse el referido parte por un justificante médico, en el que conste la prescripción de reposo con la especificación de los días prescritos.

A estos efectos no tendrá validez alguno la prescripción facultativa que no sea emitida por los citados servicios médicos del S.A.S. El simple justificante de asistencia a consulta sólo servirá para acreditar el tiempo indispensable de asistencia a la misma.

Artículo 20. Excedencia.

El personal fijo de plantilla, con un tiempo mínimo de un año al servicio del IMDEEC 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 21. 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 los representantes de los Trabajadores. 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/o.

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 el IMDEEC.

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 los representantes de los trabajadores informarán 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. 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.

Artículo 22. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo de la misma categoría y al cómputo de lo 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. También procederá por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo.

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 23. 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 del IMDEEC tendrán derecho a la reserva de puesto y plaza.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 24. Actualización salarial.

Durante el período de vigencia del presente convenio se garantiza el poder adquisitivo de las retribuciones, mediante su actualización conforme al IPC anual distribuido proporcionalmente para cada categoría y nivel retributivo establecido en el Anexo I del presente convenio.

No obstante, para cada ejercicio se establecerá la correspondiente negociación con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, al objeto de alcanzar los correspondientes acuerdos retributivos en función de los pactos, acuerdos y convenios suscritos en el Ayuntamiento de Córdoba y en sus organismos autónomos y empresas públicas, que servirán de referencia por o dicha negociación.

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) Bienes/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 del IMDEEC por cada dos años de servicio y con un máximo de veinte bienes. 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.

Se abonará la antigüedad a aquellos/as trabajadores/as interinos/as en plaza vacante que tengan más de 2 años de servicios efectivos ininterrumpidos en el IMDEEC. Este derecho nacerá con la entrada en vigor del convenio colectivo, iniciándose el devengo del primer bienio en el mes siguiente a aquél en que se genere el derecho, y en los términos establecidos en este artículo para el personal lijo de plantilla.

c) Los pagas extraordinarias. Serán las siguientes:

- Abril: Una paga completa, compuesta por Salario más Antigüedad. 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 completo, compuesto por Solario más Antigüedad. 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.

Diciembre: Una paga completa, compuesta por Solario más Antigüedad. 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 el IMDEEC 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.

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 50 al año al objeto de fomentar el empleo en este IMDEEC. De realizarse, se compensarán en descanso a razón de 175 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 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 la Gerencia del IMDEEC.

Por cada 1.519 horas extraordinarias que se realicen, o fracción superior a 1.012 horas extraordinarias, el IMDEEC se compromete a crear un nuevo puesto de trabajo destinado a los servicios donde más habitualmente se realizan.

Artículo 27. Plus de Jornada Partida.

Las/os trabajadoras/es que, por necesidades del servicio debidamente justificada, deban realizar sus cometidos laborales en régimen de jornada partida, entendiéndose como tal la jornada diaria distribuida en dos tramos, recibirán por este concepto la cantidad de 3,00 €, por día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida durante el año 2006. Esta cantidad se incrementará anualmente en el IPC.

Quedan expresamente excluidos/os de la percepción de este plus aquellas/os trabajadoras/es que hayan optado por la prestación de su servicio en horario flexible.

Artículo 28. Forma de pago.

El pago de los haberes y demás emolumentos que correspondan a cada trabajador/a se efectuará mensualmente y se realizará a través de ingreso en cuenta bancaria.

El importe de los devengos de carácter fijo, se realizará como máximo por parte del IMDEEC dentro de los dos días hábiles del siguiente mes.

Artículo 29. Anticipos reintegrables.

Al personal del IMDEEC se le podrá conceder anticipos con carácter reintegrable por un importe máximo de 4.320,00 euros, a descontar en 24 mensualidades, previa solicitud dirigida al Sr. Gerente y presentada en el Departamento de Recursos Humanos.

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 30. Gastos por desplazamiento.

Se abonará, a todas las categorías, en concepto de gastos por desplazamiento y dietas de viajes, las cantidades recogidas en las normas aprobadas por el Consejo Rector del IMDEEC.

Capítulo V. Jubilación obligatoria y voluntaria.

Artículo 31. Jubilación anticipada.

Jubilación anticipada es la situación a que accede el/lo trabajador/a, a petición



propia, dentro de los cinco años anteriores a la edad reglamentaria de jubilación.

El/la trabajador/a fijo de plantilla del IMDEEC, que se jubile anticipadamente, percibirá las cantidades que a continuación se indican:

Edad	Total Euros
64	7.000.00
63	13.750.00
62	20.500.00
61	27.250.00
60	34.000.00

Estas cantidades serán revisadas con el incremento del IPC que anualmente se produzca.

Artículo 32. 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 fijo de plantilla del IMDEEC 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 el IMDEEC a la correspondiente sustitución del/a trabajador/a jubilado/o durante un período mínimo de un año mediante los modalidades de contratación previstas en la norma, y respecto de lo plaza vacante por jubilación, procederá la oportuna negociación con los representantes de los trabajadores para su amortización, transformación o convocatoria paro su provisión con carácter indefinido según se considere, una vez transcurrido un año desde la jubilación.

Artículo 33. Jubilación Parcial.

El/la trabajador/a fijo del plantilla del IMDEEC, una vez cumplidos los 60 años y que reúna los demás condiciones exigidos para tener derecho a la pensión contributivo de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato o tiempo parcial en razón de la reducción de jornada de trabajo y salario, que habrá de estar comprendido 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 el normativo vigente, debiendo participar los representantes de los trabajadores en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo. Durante el periodo de duración de la jubilación parcial se formalizará el oportuno convenio e cotización con la seguridad social a fin de garantizar la cotización por el 100% de su base reguladora durante el periodo de



jubilación anticipado parcial.

Artículo 34. Jubilación Forzosa.

Lo jubilación forzoso de los/as empleados/os públicos se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Siendo uno de los objetivos del IMDEEC el establecimiento de las condiciones que favorezcan lo creación de empleo en nuestro ciudad y apostando /os secciones sindicales con representación en el mismo por un empleo estable y de calidad, se establece un incentivo de 6.000 € para aquellos/os trabajadoras/es que renuncien, expresamente, a utilizar su derecho o prolongar su permanencia en el servicio activo a partir de los 65 años. Esta cantidad se actualizará anualmente de acuerdo con el IPC.

Dicho incentivo se hará efectivo, en pago único, junto con la nómina correspondiente al mes en que se cumplan los 65 años y tras su paso efectivo a la situación de jubilación.

En estos supuestos, el IMDEEC se compromete a la cobertura de la plaza vacante con la máxima celeridad posible, incluyendo la misma en la Oferta de Empleo Público del ejercicio inmediatamente posterior, procediéndose a su convocatoria y resolución durante dicho ejercicio.

Artículo 35. Plan de pensiones.

Todo el personal fijo de plantilla o interino del IMDEEC, que ocupe puesto de trabajo incluido en el Anexo de Personal aprobado con los Presupuestos anuales, será beneficiario del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo suscrito por éste, complementario a la acción protectora de la Seguridad Social.

La duración de este Plan de Pensiones es de carácter indefinido. La aportación al Plan de Pensiones será de un 0,2 % de la masa salarial para el ejercicio 2006 y hasta el 0.5% en ejercicios posteriores, en función de la actualización salarial que se negocie anualmente y de acuerdo con los datos que figuren en el Anexo de Personal aprobado con los Presupuestos anuales del IMDEEC. La citada aportación se distribuirá de forma lineal entre todos/as los/as beneficiarios/as del plan de pensiones.

Para los/as trabajadores/as que adquieran la condición de fijos de plantilla o interinos durante el año, se aportará la cantidad que proporcionalmente corresponda en función del tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del ejercicio en curso.

Las cantidades a ingresar en la entidad gestora del plan de pensiones suscrito se harán efectivas a lo largo del mes de enero del ejercicio siguiente al que





corresponda la aportación a realizar.

El rescate del capital aportado al plan de pensiones estará supeditado a la jubilación del/la trabajador/a o el cese de la relación laboral con el IMDEEC.

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

Artículo 36. Garantías del Comité de Empresa o Representantes Legales de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores, son el órgano de representación de los/as trabajadores/as. Su composición, garantías y competencias serán las establecidas en el E. T.

Cada representante de los trabajadores dispondrá para atender a sus funciones representativas de un crédito de 22 horas mensuales retribuidos, no computándose al efecto las empleadas a requerimiento de IMDEEC ni las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo.

Se podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebosar el máximo total de horas, pudiendo, asimismo, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, sin más requisito que su comunicación al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 37. 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 del IMDEEC 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 /as secciones sindicales:

- a) Fijar en los tablones de anuncios que al efecto les facilite el IMDEEC 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 del IMDEEC ya 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 del IMDEEC 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 o los miembros del Comité y/o delegadas/os de personal les atribuye la legislación aplicable y el presente Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa o, en su defecto, el que se habilite para las/os representantes de las/os trabajadoras/es, previo acuerdo entre tos Secciones Sindicales y estos sobre el sistema de uso, debiendo facilitar el IMDEEC cuantos medios sean necesarios para el desarrollo de la actividad sindical.

Artículo 38. Delegados Sindicales.

1. Funciones

1.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represento y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

1.2. Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Los Delegados Sindicales centrarán su actividad, en cualquier caso, en las funciones que les sean propias.

2. Competencias

2.1. Información. Tendrán la misma información que ta establecida para el Comité de Empresa.

2.2. Consulta e informe previo. Serán oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en tos despidos y sanciones de estos últimos.

3. Derechos y garantías

3. 1. Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales tos mismas horas de las que disponen los miembros del Comité de Empresa por el presente Convenio

3.2. Con la finalidad de facilitar lo difusión de aquellos avisos que pudieran interesar o los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostenta el o los Delegados, tantos tablonos de anuncios como sean necesarios para conseguir un grado adecuado de información, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes.





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

3.4. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 39. Asambleas.

La totalidad de los/as trabajadores/as del IMDEEC constituyen la Asamblea. El IMDEEC 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 los representantes de los trabajadores soliciten la celebración de las mismas durante la jornada laboral, en cuyo caso tendrá un límite de 6 horas al año cuando afecte a todo el personal. Si afectase sólo a un servicio el límite será de 4 horas al año.

Las secciones sindicales podrán convocar, igualmente, asambleas de trabajadoras/es. En este caso, dispondrán de un límite de 4 horas al año cuando afecte a todo el personal y, cuando afecte a sólo un servicio, este límite será de 2 horas al año.

La comunicación a la empresa para la válida celebración de asambleas habrá de realizarse con la antelación establecida en la normativa vigente.

Artículo 40. Tablón de anuncios.

El IMDEEC pondrá a disposición de los representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales un tablón de anuncios por cada centro de trabajo.

Artículo 41. Cuotas Sindicales.

El IMDEEC deducirá en los recibos del salario de los/as trabajadores/as y previa autorización expreso 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 trabajador/a.

Artículo 42. Comunicaciones.

Cualquier comunicación que el IMDEEC deba formular y afecte a todos los/as trabajadores/as del mismo o de uno o varios departamentos o servicios, deberá hacerla, simultáneamente a los representantes de los trabajadores y a los/as delegados/as de las Secciones Sindicales. A ambos se les facilitará mensualmente una relación de horas extraordinarias y gratificaciones que se abonen.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral.



Condiciones Generales

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

La participación de empresarios y trabajadores/as es un principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, lo 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.

El IMDEEC 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 44. Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano colegiado y paritario de participación. Su composición estará integrada por el mismo número de representantes de los/as trabajadores/as y del IMDEEC. Estará formado por 2 representantes de la empresa y 2 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.

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





Competencias:

- 1.- Participar en planes y programas de prevención, así como en la planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- 2.- Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.
- 3.- Controlar y vigilar la medicina de Empresa exigiendo reconocimientos médicos periódicos en función de los riesgos a que están expuestos los/os trabajadores/os.
- 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 el IMDEEC, se establecerá la evaluación de riesgos por servicios, efectuando un seguimiento directo de la misma.
- 6.- Conjuntamente con el IMDEEC, 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 46. Equipos de Protección Individual.

El IMDEEC 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.

El IMDEEC tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia.

Artículo 47. Normas de Uso de Prendas de Trabajo.

La entrega de las prendas de invierno será realizada por el IMDEEC 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, los Servicios Generales del IMDEEC podrán 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. Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo del IMDEEC en lugar visible, bien por estampación o bordado, según la prenda de que se trate. A tal efecto, se habilitarán vestuarios con taquillas para ros/as trabajadores/as que así lo deseen se puedan cambiar de ropa.

Las prendas de entrega periódico 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 48. Asistencia Jurídica y Garantías.

Por el IMDEEC se designará, a su cargo, la defensa del/a trabajador/ a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los 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 trabajador/a o por ser el IMDEEC el demandante.

El tiempo que el/la trabajador/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.

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

Artículo 49. Privación de Libertad.

En caso de detención o privación de libertad de un/a trabajador/ a por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o 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/o sea condenado/a por sentencia judicial o una pena de privación de libertad, como consecuencia de su trabajo, se garantizará a sus familiares si vivieron o sus expensas, 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/o trabajador/a. En este supuesto la privación de libertad no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión.

Artículo 50. Retirada del carné de conducir.

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

Artículo 51. Seguro de vida y accidentes.

El IMDEEC mantendrá vigente, por tiempo indefinido, una póliza de vida y accidentes cuyos asegurados/as serán los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, comprometiéndose el IMDEEC a ir aumentando las aportaciones a dicha póliza con arreglo a las variaciones del IPC que se produzcan.

Artículo 52. Seguro de Responsabilidad Civil.

El IMDEEC suscribirá por tiempo indefinido, un seguro de responsabilidad civil ilimitada con el fin de cubrir los riesgos del ejercicio profesional del propio IMDEEC y de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el ámbito de este Convenio.

Artículo 53. Prestaciones Sociales.

Se destinará anualmente la cantidad de 0,8% del Capítulo I de personal aprobado en los presupuestos anuales del organismo. Dicha cantidad irá destinada a incrementar el fondo del Plan de Pensiones suscrito entre el IMDEEC y la entidad financiera o aseguradora que por acuerdo fije la comisión de seguimiento del Convenio Colectivo, quien velará por el cumplimiento de los acuerdos establecidos entre el IMDEEC y la entidad gestora del Plan de Pensiones.



Serán beneficiarios/as/as los/as trabajadores/os de plantilla o interinos que ocupen puestos de trabajo incluidos en la RPT del IMDEEC y figuren en el Anexo de Personal aprobado con los presupuestos anuales, salvo que su incorporación se haya producido con posterioridad al comienzo del ejercicio, en cuyo caso tendrán derecho a una aportación proporcional al tiempo trabajado en el mismo.

Artículo 54. Incapacidad Temporal e Invalidez Permanente.

El personal afectado por el Convenio, enfermo o accidentado, independientemente de las prestaciones económicas reglamentarias por incapacidad temporal tendrá derecho a recibir por parte del IMDEEC la diferencia entre dichas percepciones y el cien por cien de su salario, en todas sus retribuciones.

En caso de invalidez permanente reconocida por el INSS, si al trabajador/a no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, el IMDEEC 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 el IMDEEC 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 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 Departamento de Recursos Humanos.

El IMDEEC, en el supuesto de que en revisión de la Incapacidad Permanente Total de un/a trabajador/o 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 55. Auxilios por defunción.

El IMDEEC concederá a los familiares de los/as trabajadores/as fallecidos/as en



situación de activo, un auxilio de defunción que consistirá en 60 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.

Disposiciones adicionales.

PRIMERA. Sucesión universal por el Ayuntamiento de Córdoba.

Los Estatutos del IMDEEC contemplan que, en caso de su disolución, el Ayuntamiento de Córdoba le sucederá universalmente. En consecuencia, tal situación no extinguirá las relaciones laborales fijadas por el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo y sus trabajadores/as, quedando, por tanto, el Ayuntamiento de Córdoba subrogado en los derechos y obligaciones laborales contraídas por el IMDEEC con los/as mismos/as.

SEGUNDA. Premios Extraordinario y de constancia.

Como consecuencia de la reestructuración de conceptos salariales por categorías, incluida la antigüedad, se acuerda la no inclusión en el presente convenio de los premios extraordinarios y de constancia al no ser de aplicación a todas las categorías profesionales contempladas en el convenio. Para la aplicación de este acuerdo se procederá a la liquidación y pago, al personal laboral fijo de plantilla procedente del Ayuntamiento de Córdoba que hubiera devengado este derecho, en función del tiempo trabajado y con arreglo a las cantidades que figuran en el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba vigente en el ejercicio en que se produzca la liquidación.

Igualmente será de aplicación la liquidación y pago en proporción al tiempo trabajado en aquellos supuestos de personal laboral que pudiera adscribirse al IMDEEC procedente del Ayuntamiento de Córdoba.

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 imitar los acuerdos aquí adoptados.



ANEXO I. RETRIBUCIONES EJERCICIO 2006

GRUPO	NIVEL	DENOMINACION	SALARIO	C.PUESTO	C.PRODUC	TOTAL
PERSONAL TECNICO						
	A1	TITULADOS SUPERIORES	27.854,54	11.679,07	6.963,64	46.497,25
	A2	TITULADOS MEDIOS	23.081,57	9.720,93	5.770,39	38.572,89
	A3	TECNICOS ESPECIALISTAS	20.803,45	8.653,81	5.200,86	34.658,12
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
	B1	JEFE ADMINISTRATIVO	19.272,46	8.114,02	4.818,12	32.204,60
	B2	ADMINISTRATIVO	18.023,23	5.617,98	4.159,21	27.800,42
	B3	AUX. ADMINISTRATIVO	17.060,31	5.032,18	2.437,19	24.529,68
PERSONAL DE OFICIOS						
	C1	ENCARGADO	19.272,46	8.114,02	4.818,12	32.204,60
	C2	OFICIAL 1º OFICIOS	18.023,23	5.617,98	4.159,21	27.800,42
	C3	PEON / ORDENANZA	17.060,31	5.032,18	2.437,19	24.529,68

ANEXO II. TABLA DE ANTIGÜEDAD CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2006

NIVEL	VALOR DEL BIENIO
A1	23,25
A2	21,60
A3	20,04
B1	20,04
B2	18,74
B3	17,74
C1	20,04
C2	18,74
C3	17,74