



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE PROYECTOS DE CÓRDOBA SIGLO XXI, S.A. PARA LOS AÑOS 2007 A 2009

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica de Libertad Sindical así como en la demás legislación que sobre negociación Colectiva es de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal al servicio de PROYECTOS DE CÓRDOBA SIGLO XXI, S.A. en adelante (PROCÓRDOBA).

Artículo 2. Ámbito Funcional.

1. El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre PROCÓRDOBA y el personal a su servicio.
2. Las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo son, por una parte, los/as representantes de los/as empleados/ as de PROCÓRDOBA y, por otra, los/as representantes de ésta.

Artículo 3. Ámbito Personal.

1. Será de aplicación el presente Convenio Colectivo a todos los/as empleados/as de PROCÓRDOBA.
2. Siempre que en el presente Convenio Colectivo se haga referencia a trabajadores/as o cualquier otra denominación similar se entenderá hecha al personal especificado en el primer punto. De la misma manera, siempre que se haga referencia al Delegado de Personal, se referirá a la representación de los trabajadores en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Artículo 4. Ámbito Temporal de Aplicación y Denuncia.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.
2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2007.
3. Este Convenio Colectivo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2009.



4. Se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales, si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación, como mínimo de un mes, respecto de la fecha de terminación del período de vigencia normal o de la finalización de la prórroga.

Artículo 5. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará al personal mencionado en el art. 2, cualquiera que sea la dependencia o departamento donde se encuentre así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto PROCÓRDOBA como una única unidad de trabajo.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y la de interpretar y desarrollar sus normas. Cuando surjan dudas de su aplicación concreta, se recurrirá a los medios legales existentes y en el caso de temas económicos, se abonará con los intereses de demora según el art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión de Control, Vigilancia e Interpretación, que tendrá carácter paritario, estará integrada por los miembros que determinen, de común acuerdo la Gerencia de PROCÓRDOBA y el Delegado de Personal. La presidencia y secretaría de esta Comisión se desempeñará alternativamente, cada 6 meses.

3. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión en un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición. En estas reuniones no existirá limitación de tiempo.

De todas las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta, que recogerá el tenor literal de los acuerdos que se adopten. Las actas, que quedarán bajo la custodia del

Secretario de la Comisión, serán publicadas en los tabloneros de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la Empresa.

En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elige como árbitro al Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo.

Las competencias y funciones de la Comisión de Control, Vigilancia e Interpretación con respecto al Convenio Colectivo o pactos y acuerdos generales serán:

- a) Interpretación del texto del Convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa.
- b) Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
- c) Arbitraje, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si una de las partes lo solicita expresamente.
- d) Denuncia del incumplimiento del presente Convenio.
- e) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Artículo 7. 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.

Capítulo 2. Organización Del Trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los/as trabajadores/as en los artículos 40, 41 y 64.1 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En cada uno de los Departamentos de la Empresa se fomentarán fórmulas de participación, mediante procedimientos adecuados, con el fin de que el personal de la Empresa y, en todo caso, sus representantes hagan sugerencias sobre la marcha de los mismos.

La racionalización del trabajo tendrá entre otros objetivos el perfeccionamiento de las condiciones laborales, así como el establecimiento de plantillas adecuadas y el ajuste de las normas de puestos de trabajo y valoración de estos.

Artículo 9. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

La Dirección, mediante comunicación escrita al interesado y enviando copia de la misma al Delegado de Personal, podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de funciones o tareas que correspondan a categoría superior a la que ostenta el mismo por la calificación 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 corresponden a las funciones que efectivamente realiza.

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

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

Se comunicará igualmente al trabajador/a y al Delegado de Personal, con una antelación de al menos 15 días.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Se distinguen las siguientes categorías:

Categoría	Grupo
Técnico Superior	I
Técnico Grado Medio	II
Técnico de Administración	III
Administrativo	IV
Técnico Especialista	IV

Artículo 11. Descripción de Funciones.

Técnico Superior: Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico

Superior desempeñen 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 Grado 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.

Técnico de Administración: Son los empleados que, teniendo los conocimientos técnicos específicos necesarios para el desempeño de su función, dan realización práctica a las ideas que les sugieren sus Jefes o concebidas por ellos mismos, así

como su canalización a personal subalterno.

Administrativo: Es el empleado que, a las órdenes de otro y estando dotado de responsabilidad e iniciativa, realiza labores administrativas no complejas, para las que solamente se requiere un conocimiento general de la técnica administrativa, pudiendo tener a su cargo otros empleados a los que dirigirá e instruirá en su labor.

Técnico Especialista: Son los empleados que desempeñan labores de vigilancia de las obras bajo la supervisión y coordinación de los técnicos de PROCÓRDOBA, para asegurar el cumplimiento de las órdenes que se dictan por la Dirección Facultativa y de las instrucciones que se impartan desde PROCÓRDOBA.

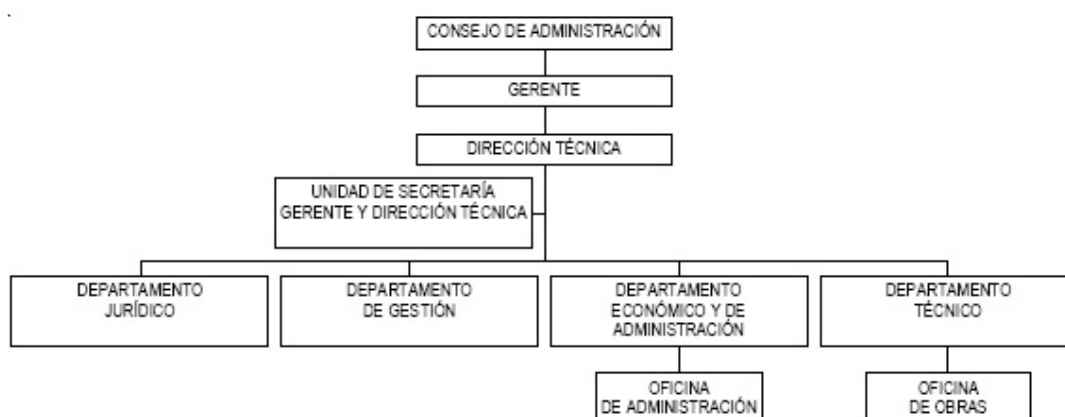
Artículo 12. Jefaturas.

Se distinguen tres niveles de Jefaturas: **Jefe de Departamento:** Es el empleado encargado 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 Oficina:** Es el empleado encargado de la marcha de la oficina 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 Unidad: Es el empleado que asume los trabajos de un sector de actividad con competencia plena, subordinado a los Jefes de Departamento y Jefes de Oficina, realización de informes y estudios, dirigiendo al personal que se le encomiende.

Artículo 13. Organigrama.

La Dirección de la empresa ha realizado el siguiente organigrama:



Artículo 14. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se efectuará siempre entre puestos de trabajo 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 y sin perjudicar los derechos económicos adquiridos por el trabajador.

No obstante lo anterior, previa a la comunicación al interesado, que ha de ser por el Sr. Gerente o en su defecto con el Visto Bueno del mismo, ha de ser oído el Delegado de Personal.

Capítulo 3. Provisión De Vacantes, Contratación E Ingresos

Artículo 15. Ingreso de Personal.

La Dirección organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores/as y a las contenidas en el vigente Convenio Colectivo. Con relación a la contratación de personal con alguna minusvalía, se atenderá a lo dispuesto en la Ley vigente.

La Empresa con carácter anual pondrá en conocimiento del Delegado de 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.

Los representantes de los trabajadores o miembros de la Comisión de Control, Vigilancia e Interpretación del Convenio podrán solicitar, a través del Gerente, la celebración de reuniones con el Presidente del Consejo de Administración o miembro de éste en quien delegue, para el planteamiento de las reivindicaciones relacionadas con el cumplimiento y aplicación del presente Convenio.

Los contratos temporales que se suscriban estarán sujetos a lo dispuesto legalmente para cada modalidad de contratación. No obstante, su duración no podrá sobrepasar más de un año, si el puesto a cubrir es de un trabajo habitual, debiendo de cubrirse con un contrato indefinido.

En la mesa de contratación habrá un/a representante de los trabajadores.

Artículo 16. Contrato de trabajo.

Todo el personal que ingrese a prestar servicios en PROCÓRDOBA, formalizará, por escrito con la misma, el correspondiente contrato de trabajo, que habrá de suscribirse por el/la representante legal de PROCÓRDOBA y visado por la oficina de empleo. PROCÓRDOBA queda obligada a notificar a la representación legal de los/as trabajadores/as las contrataciones que realice, mediante la entrega de una copia básica de la misma.

Artículo 17. 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 periodo 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 tiempo que haya prestado servicio a la empresa de forma continuada.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 18. Formación y Promoción Profesional.

PROCÓRDOBA, con el objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, se compromete a facilitar la realización de estudios para la obtención de títulos académicos oficiales o profesionales y establecer un sistema de formación, para los trabajadores, consignando en sus presupuestos anuales la correspondiente partida económica. Los cursos no han de ser organizados necesariamente por PROCÓRDOBA en sí, sino que se podrá asistir a cursos organizados por otras entidades. A tal efecto, PROCÓRDOBA ayudará o designará a los que por sus aptitudes, o bien por deseo propio, debieran asistir a los cursos de carácter profesional que se celebren y puedan ser de interés laboral para la empresa.

PROCÓRDOBA, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los/as trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, o mejor capacitación profesional del personal.

Estos cursos se podrán realizar en horas de trabajo, y en ese caso, la asistencia del/la trabajador/a será obligatoria.

Los representantes de los trabajadores participarán en la determinación de los cursos a impartir y en la selección de personal.

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

Al efecto de atender el cumplimiento del presente artículo, se negociará la cantidad asignada a tal fin, incluyéndose en los presupuestos anuales.

Artículo 19. Promoción Interna.

El personal al servicio de PROCÓRDOBA tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse, para lo cual, se seguirá el procedimiento previsto en la legislación vigente.

El número de plazas a ofertar a los/as trabajadores/as de PROCÓRDOBA será como mínimo del 50% de las que se oferten.

Artículo 20. Dimisión del/a Trabajador/a.

El personal podrá causar baja por decisión voluntaria, comunicando su propósito a la Dirección, con una antelación no inferior a quince días respecto de la fecha en que desea cesar.

El/la trabajador/a que cause baja voluntaria sin comunicarlo previamente en la forma determinada, se le deducirá de sus haberes la parte correspondiente a los quince días de aviso obligatorio.

Capítulo 4 Jornada, Horario, Calendario, Vacaciones, Permisos Y Licencias

Artículo 21. Calendario de Trabajo.

El calendario laboral, será el que de acuerdo con la toma de decisión al efecto por la Administración Central, Autonómica y Local, corresponda a Córdoba capital, así como el que se derive del cómputo anual convenido.

Artículo 22. Jornada Laboral.

1. La jornada laboral ordinaria será de treinta y cinco horas semanales, por la mañana y de manera continuada, distribuidos de lunes a viernes de 8 a 15 h y 1.519 horas anuales.

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

En cualquier caso, se habrá de cumplir el horario en horas de mañana de 9 a 14 h., y el de tarde de 17 a 19 h.

Los/as trabajadores/as con horario flexible, habrán de cumplir obligatoriamente las 35 horas pactadas semanalmente.

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

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

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias solo se podrán efectuar en aquellas situaciones no previstas y que exijan una urgente resolución.

En cualquier caso, el número de horas extraordinarias que podrá realizar el/la trabajador/a no excederá de 80 al año. De realizarse, se compensarán en descanso a razón de 1'75 horas por cada hora extraordinaria efectuada; o en su defecto se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria. La compensación en descanso o metálico será a elección del/la trabajador/a.

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

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Solo serán obligatorias en el caso de catástrofe y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución expresa por parte de la empresa por escrito. Mensualmente se entregará a los/as representantes sindicales un informe detallado donde se reflejen las horas extraordinarias realizadas y el motivo de las mismas.

Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se tomará el sueldo total anual correspondiente de cada año y se dividirá por las horas totales reflejadas en el artículo 21 apartado

1 del convenio en vigor, aumentando el resultado con el 75%. El importe resultante será aplicable a cada una de las diferentes categorías profesionales.

Ambas partes se comprometen a negociar una regulación mínima sobre horas extraordinarias. En todo caso la empresa muestra su voluntad de reducir progresivamente las horas extraordinarias hasta su eliminación. El ahorro conseguido con esta medida se destinará, anualmente, a incrementar la dotación de mejoras sociales.

Artículo 24. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables, pudiendo dividirse como máximo en 2 bloques uno de 10 días y otro de 12 días, de mutuo acuerdo entre empleados/ as y PROCÓRDOBA. Cuando el/la trabajador/a, por exigencias del servicio debidamente acreditadas, haya de gozar

de sus vacaciones en meses distintos a los de junio, julio, agosto y septiembre, se le concederán dos días más de vacaciones o uno por cada periodo de once días que se disfrute fuera de dichos meses.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguiente días de vacaciones anuales:

15 años de servicios:	Veintitrés días hábiles.
20 años de servicios:	Veinticuatro días hábiles.
25 años de servicios:	Veinticinco días hábiles.
30 años o más de servicio:	Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3. Si, por necesidades del servicio, debieran suspenderse unas vacaciones, el/la empleado/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al departamento de personal con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que queda por disfrutar.

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

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

En todo caso las vacaciones anuales, habrán de disfrutarse antes del 15 de enero del siguiente ejercicio.

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

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

7. Anualmente se confeccionará el calendario de vacaciones de los diferentes departamentos. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al

empleado en cuanto a la fecha de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo.

Artículo 25. Permisos y Licencias.

1. El/la empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del mencionado en el apartado m) que no precisa justificación, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por maternidad: tendrá derecho la trabajadora, a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del/la hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajasen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) Por adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años: dieciséis semanas interrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple hasta veinte semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias personales, por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

transcurridos tres años y siempre que sea por nueva unión de hecho o de derecho.

d) Por matrimonio, religioso o civil de padres, suegros, hijos, hermanos, abuelos, nietos y cuñados, un día laboral.

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

f) 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 fuera de Córdoba capital; y hasta 7 fuera de la provincia. Para el tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá el tiempo indispensable para asistir al sepelio

g) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del empleado en que se den las circunstancias de tener hijos/as incapacitados/as o menores en edad escolar obligatoria: 15 días laborales.

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

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica hospitalaria o ambulatoria del cónyuge o compañero/a, padres, hijos/as, hermanos, abuelos y nietos y padres políticos: hasta 4 días laborales en Córdoba y hasta 5 fuera de la capital, hasta seis días fuera de la provincia y hasta 8 días laborables en el extranjero. Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua, siempre que los mismos se tomen durante la hospitalización del familiar.

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

k) Por traslado de domicilio: 2 días laborales.

l) Para el/la empleado/a con un/a hijo/a menor de nueve meses: dos horas de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora, en el caso de que trabajen los dos miembros de la pareja, previa renuncia de uno de ellos.

m) 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 y podrán disfrutarse por horas. El/la empleado/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades de PROCÓRDOBA. En caso de que no sea posible su concesión a

todos los peticionarios, se procederá por sorteo.

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

n) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas, a excepción de aquéllas que deban permanecer abiertas durante los días legalmente hábiles. Dichas horas de trabajo se abonaran como las horas extras sin que estas sean consideradas como tales.

o) Además del calendario oficial, general y local de fiestas, se concederá 1 día de feria en Córdoba.

p) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años de edad o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, así como quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. (E.T. Artículo 37.5).

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

r) 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).

s) Para asistencia del trabajador o de los hijos menores de 12 años al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos propios.

2. La concesión de permisos no podrá rebasar el límite de

15 días al año, no computándose a estos efectos los permisos mencionados en las letras a), b), c), l) y m). No obstante, si agotado dicho límite, algún trabajador solicitase nueva licencia, la empresa y el Delegado de personal estudiarán conjuntamente el caso planteado que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

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

4. Todas las peticiones de permisos retribuidos, deberán ser cursadas a través de la dirección de la empresa
5. Los permisos arriba expresados, serán extensibles para aquellos/ as empleados/as cuya situación sea de una convivencia de hecho, demostrable por cualquier medio admitido en Derecho.
6. Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada un año, siempre que el servicio lo permita.

Artículo 26. Excedencias.

Las excedencias se regularán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el 9 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical, así como demás disposiciones legales vigentes en materia laboral. No obstante, el periodo 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 se realizará ocupando un puesto de trabajo de características similares al que poseía el trabajador antes de iniciar el período de excedencia y con la misma categoría laboral que tuviera. Para el segundo año de excedencia se estará a lo que dictamine la Comisión de Vigilancia e Interpretación y siempre que la excedencia se justifique sobre una necesidad familiar personal, y no sea utilizada esta para desempeñar otro puesto de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

- Excedencia por Cuidado de Hijos.

Los/as trabajadores/as fijos tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, contados a partir de la fecha de nacimiento de cada hijo o la adopción, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Cuando el padre y la madre trabajasen, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

- Excedencia por Servicios Especiales.

En sustitución de la expresión habitual de «excedencia forzosa», el personal de esta empresa pasará a la situación de servicios especiales en los casos previstos en el art. 46 de la LET.

Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, bienios, antigüedad y derechos pasivos cuando así lo recoja su legislación específica, teniendo derecho a reserva de plaza y destino que ocupase y recibiendo en todo caso las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como empleado de PROCÓRDOBA.

Capítulo 5 Condiciones Económicas

Artículo 27. Conceptos retributivos.

El régimen de remuneración del personal de PROCÓRDOBA de conformidad con lo reflejado en el Anexo I, está constituido por los conceptos retributivos siguientes:

1. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.

1.1 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.

b) Bienios/Antigüedad.- Es el complemento personal que retribuye la mayor destreza alcanzada en función del trabajo desarrollado en el tiempo, siendo su importe una cantidad igual para cada categoría en que se clasifica el personal, por cada dos años de servicio y con un máximo de veinte bienios.

Al personal que ingrese como fijo después de haber trabajado al servicio de PROCÓRDOBA, Ayuntamiento, Organismos o empresas Municipales, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación.

c) Las pagas extraordinarias.- Serán las siguientes:

- **Marzo:** Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de enero del año en curso.

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

comprendido entre estas fechas.

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

1.2. Son retribuciones complementarias:

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

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

No obstante, durante cada ejercicio y en función de los objetivos que la empresa 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.

c) Complemento de Jefatura: Los trabajadores que dentro de la organización de la empresa ostenten las jefaturas derivadas del art. 11 percibirán las cantidades que se relacionan en el **Anexo**

I. El complemento de jefatura constituye la retribución específica de los puestos de trabajo que se relacionan en el Anexo I (Complementos de Jefatura), cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador que lo desempeñe.

El complemento de Jefatura sólo lo percibirá el trabajador mientras efectivamente desempeñe los puestos de trabajo que lo llevan aparejado.

El trabajador que, por necesidades del servicio o por cualquier otra causa ajena a su voluntad, fuese cesado en el desempeño de un puesto de jefatura tendrá los derechos económicos regulados en el Estatuto de los trabajadores.

d) Horas Extraordinarias.

Regulado en el art. 23 del presente Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias, se compensarán en descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria efectuada.

Artículo 28. Actualización salarial.

1. En concepto de actualización salarial se acuerda que, para los años 2007, 2008 y 2009, se incremente el total de los importes económicos reflejados en este

Convenio con el IPC anual registrado, tomado desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Además de lo anterior, las retribuciones de todas las categorías laborales se incrementarán con las subidas porcentuales reflejadas en el cuadro del **Anexo I**.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter prioritario.

2. Los/las empleados/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 29. Dietas, viajes y desplazamientos.

Si PROCÓRDOBA no pusiera medios de transportes a disposición del trabajador que, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo, habrá de proveerle de billete para el transporte urbano si el desplazamiento fuese dentro del término municipal de Córdoba. Si tuviera que desplazarse fuera de dicho término municipal les abonará el precio del transporte público.

Si el trabajador en dicho desplazamiento tuviera que usar, por necesidad del servicio coche propio, y tuviera que pernoctar se abonará, a todas las categorías, en concepto de gastos por desplazamiento y dietas de viajes, las siguientes cantidades durante el ejercicio 2007:

TODAS LAS CATEGORIAS		
Alojamiento	Manutención	Dieta Completa
79,98€.	53,32€.	133,30€.
Locomoción	Automóviles	Motocicletas
	0,30€/Km.	0,19€/Km.

Artículo 30. Forma de Pago.

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

El importe de los devengos de carácter fijo, se realizará por parte de PROCÓRDOBA, como máximo el día 1 del mes siguiente.

Artículo 31. Premio Extraordinario.

Todo el personal de PROCÓRDOBA con quince años ininterrumpidos de servicio, en razón de la antigüedad reconocida por ésta, tendrá derecho a un premio por importe de 11.644,50 €.

Artículo 32. Premio a la Constancia.

Igualmente y a los veinticinco años ininterrumpidos de servicio, se establece un premio a la constancia por un importe de 9.426,50 €.

Los premios establecidos en los arts. 31 y 32 del presente Convenio, se devengan proporcionalmente a los años de servicio efectivo prestados en PROCÓRDOBA siempre que pasen de los diez y veinte respectivamente. En todo caso se excluirán los supuestos de cese efectivo en el servicio que no sean por jubilación, invalidez o fallecimiento.

El trabajador podrá solicitar una vez alcanzados los diez o veinte años respectivamente que los premios se abonen mensualmente.

En tal caso el trabajador no tendrá derecho a los aumentos que pudiesen acordarse en años posteriores, teniendo únicamente derecho al cobro de la cantidad que esté aprobada en el año en que ejercite la opción de solicitar el adelanto del premio.

Artículo 33. Anticipos Reintegrables.

A todo el personal de la plantilla se le podrá conceder anticipos con carácter reintegrable por un máximo de 4.000€, a descontar en 24 mensualidades, como máximo, previa solicitud dirigida al Sr. Gerente y depositada en el departamento correspondiente, con justificación de las causas que motivan la solicitud.

La Comisión Paritaria o en su defecto un informe de un vocal de cada representación, deberá prestar conformidad a la petición.

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

Esto será extensivo a los anticipos que se encuentren en vigor o se hubiese satisfecho con anterioridad, siempre que exista disponibilidad económica para ese fin.

Artículo 34. Plus de jornada partida.

En el caso de establecerse la realización del trabajo en jornada partida, se abonará un plus mensual para cada categoría, cuyo importe se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Capítulo 6 Jubilación Obligatoria Y Voluntaria

Artículo 35 Jubilación anticipada.

Se entiende que se produce la jubilación anticipada cuando el trabajador accede a

esta situación a petición propia dentro de los cinco años anteriores a la edad reglamentaria de jubilación.

El trabajador que se jubile anticipadamente percibirá las cantidades y en los plazos que a continuación se indican:

Edad	Total Euros
64 años	9.998,00€
63 años	13.330,00€
62 años	19.996,00€
61 años	26.661,00€
60 años	33.326,00€

Estas cantidades serán revisadas en cada convenio colectivo.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, pendiente del abono de algunos de los plazos establecidos, el correspondiente pago se abonará a sus herederos legales.

Artículo36. Sustitución del trabajador jubilado.

Al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, el trabajador fijo de plantilla que se jubile a los 64 años cumplidos, además del premio establecido, se jubilará con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, comprometiéndose la empresa a no amortizar la plaza conforme se determina en la legislación invocada, y a cubrirla con arreglo a los procedimientos establecidos, bien por promoción interna, bien mediante los sistemas consignados en este texto, según corresponda.

Artículo 37. Jubilación Parcial.

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

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

Artículo38. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La jubilación forzosa de los empleados se declarará de oficio al cumplir los

sesenta y cinco años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que los empleados cesen en la situación de servicio activo, para en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, los setenta años de edad. La empresa con él o los representantes de los trabajadores dictarán normas de procedimiento necesarias para el ejercicio de este derecho.

Artículo 39. Plan de pensiones.

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

La duración de este Plan de Pensiones es de carácter indefinido. PROCÓRDOBA y el representante de los trabajadores se comprometen a revisar anualmente la cantidad aportada en un porcentaje, como mínimo, igual al que anualmente se incremente el I.P.C.

Se acuerda una cantidad fija mensual por trabajador/a para el año 2007 de 64,40 €.

Capítulo 7 Acción De Derechos Sindicales

Artículo 40. Representación legal.

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

Artículo 41. Secciones Sindicales.

La empresa reconoce el derecho de sus trabajadores/as a constituirse y afiliarse libremente a las mismas.

Los/las trabajadores/as 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.

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 en lugar que garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.

Artículo 42. Representación de los trabajadores.

1. La representación de los/as trabajadores/as en la Empresa corresponde al Delegado de Personal.

Los/as trabajadores/as 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 art. 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 art. 65 del Estatuto.

Artículo 43. Cuotas sindicales.

PROCÓRDOBA deducirá en los recibos de salario de los/as empleados/as y previa autorización expresa de los/las mismos/as el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresada mensualmente en la cuenta que señale, a tal efecto, el /la empleado/a.

Artículo 44. 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 que pertenezca siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la empresa, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.
- b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones

en las materias que 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/as, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o geográfica.

Artículo 45. Crédito de horas.

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

Artículo 46. Derecho de reunión.

Los/as trabajadores/as 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 ellas de asuntos que figuren en el orden del día. La presidencia comunicará a la gerencia 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 47. 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/as trabajadores/as, así como uno o varios tableros de anuncios.

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

Artículo 48. 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 art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud.

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud en la forma que más adelante se especifica, como órgano de participación para la realización de una política global en la citada materia.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se ajustará a lo previsto en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Suministro de materiales y útiles de trabajo.

PROCÓRDOBA suministrará a los trabajadores los materiales y útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 51. Uniforme de trabajo.

PROCÓRDOBA proporcionará uniformes de trabajo para aquellos puestos de trabajo que lo requieran, acordándose por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio la forma y los plazos de entrega de los mismos. Con carácter general, para entregar vestuario fuera de los plazos acordados como consecuencia del deterioro, habrá que acreditarlo.

Artículo 52. Protección de la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, se le traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias.

Capítulo 8. Prestaciones Sociales

Artículo 53. Asistencia Jurídica y Garantías.

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

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

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

4. En caso de detención o privación de libertad de un/a empleado/ a, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta 6 meses o a excedencia voluntaria, durante el período de privación de libertad, según dictamen del juez, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

5. En caso de que recaiga sobre un trabajador pena de privación de libertad por sentencia judicial, como consecuencia de su trabajo, se garantizará a sus familiares si vivieran a sus expensas y en su mismo domicilio, el 50% de su salario. El orden de derecho a tal percepción será el siguiente: cónyuge o equivalente, descendientes legítimos o legitimados, 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 el salario del empleado. En este supuesto la privación de libertad no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión.

Artículo 54. Seguro de Vida y Accidente.

PROCÓRDOBA mantendrá vigente, por tiempo indefinido, la póliza de vida y accidentes que actualmente tiene concertada y cuyos asegurados son los empleados en activo de la misma, comprometiéndose ésta a ir aumentando dicho póliza de forma anual en el I.P.C. que se produzca.

Artículo 55. Seguro de Responsabilidad Civil.

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

Artículo 56. Prestaciones.

Los beneficiarios de estas prestaciones serán los trabajadores de PROCÓRDOBA.

a) Por enfermedad, accidente: Se abonará hasta completar el 100 por ciento del total devengado a cargo de PROCÓRDOBA incluidas las pagas extras.

En caso de baja maternal la empresa abonará el 100 por 100 del total devengado a cargo de PROCÓRDOBA incluidas las pagas extras al igual que en el párrafo anterior, previo compromiso en la forma que establezca la propia Empresa, de resarcirle las cantidades adelantadas a cuenta, una vez sea abonado por la

Tesorería de la Seguridad Social el importe correspondiente a la I.T.

b) PROCÓRDOBA abonará mensualmente la cantidad de 200,00€ por cada hijo/a o cónyuge discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

- Estar afectado/a por una disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de las que se determina en el R.D. 383/1.984, de 1 de Febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía
- No estar comprendido/a en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- No ser beneficiario/a o no tener derecho, por edad o por cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad, y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.
- Tener reconocida dicha disminución por el ASERSASS (Administración de Servicios Sociales de Andalucía de la Seguridad Social).

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

c) Por ayudas de estudios.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 25 años, que cursen estudios de enseñanzas oficial, entendiendo como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magister, máster, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduadas, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados se regularán por lo establecido en el artículo 17 de este texto.

Por este concepto se establece la siguiente clasificación:

- Guardería infantil, preescolar, primaria, Secundaria, Bachiller, Ciclos Formativos y universitarios, para los familiares de los trabajadores, se acogerán las ayudas al importe global de las prestaciones.
- Para los empleados que cursen estudios de enseñanza oficial se le abonará el importe íntegro de la matrícula siempre que estos importes sean los fijados por la Universidad Pública. Dicho importe se abonará previa presentación de los

correspondientes gastos de matrícula antes de final del año en curso.

d) Por ayuda sanitaria.

Entendiéndose por tal calificativo las intervenciones de carácter clínico, preventivo y/o adquisición de elementos de visión, protésicos u ortopédicos y para otros casos de variable costo.

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

Salvo en caso de urgencias, las solicitudes se revisarán al final del año correspondiente, abonándose en el mes de enero siguiente.

Todos los casos de prestaciones susceptibles de ello se entenderán aplicables al cónyuge y a los hijos/as del/la trabajador/a siempre que en tal caso no sea rebasado el límite establecido.

En el caso de unión de hecho, deberá demostrarse tal circunstancia mediante certificado del registro municipal.

Las peticiones se formularán por escrito dirigidas al Sr. Gerente antes del 31 de Diciembre del año en vigor, y serán depositadas en el departamento que tramite la solicitud, acompañada del justificante original o fotocopia compulsada acreditativo del gasto que genere la petición, certificado de escolaridad o matrícula.

La cantidad máxima global destinada a las prestaciones sociales será la que anualmente se apruebe en la previsión de gastos e ingresos de cada año, siendo el tope por unidad familiar correspondiente al año 2006 de 802,00€ que se revisará anualmente con el I.P.C. Para el cobro de las prestaciones de este artículo, será requisito indispensable, que éstas no estén cubiertas por la Seguridad Social y que el gasto se haya generado en el mismo año.

Asimismo, se acuerda, al margen de la cantidad fijada para las prestaciones sociales, la firma de un Convenio con el Gran Teatro en beneficio de los/as trabajadores/as de PROCÓRDOBA.

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

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

Artículo 57 Ampliación de Prestaciones Sociales.

PROCÓRDOBA se compromete a negociar un seguro médico individual para el/la trabajador/a. Posibilitando como servicio del seguro los males de la espalda y enfermedades laborales, con carácter formativo-preventivo.

Artículo 58 Invalidez Permanente y prórroga de Incapacidad Transitoria.

a) En caso de invalidez permanente, reconocida por el INSS si al trabajador no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, la Empresa completará dicha cantidad hasta que el trabajador cumpla los 65 años. Anualmente, en el mes de febrero, el/la trabajador/a que se encuentre en estas circunstancias deberá acreditar su continuidad en ella para seguir percibiendo dicho complemento. Igualmente, en los supuestos en los que el/la trabajador/a se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por la Empresa hasta el 100% de todas sus retribuciones mientras permanezca en la misma.

En el supuesto de que en revisión de la Incapacidad Permanente Total de un/a trabajador/a perteneciente a PROCÓRDOBA, 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.

Si a algún trabajador le es reconocida por el órgano competente una invalidez permanente total para su profesión habitual y existe posibilidad de adaptarlo a un nuevo puesto de trabajo donde pueda desempeñar otros cometidos laborales, se dará opción al referido trabajador para pasar a este nuevo puesto de trabajo, abonándosele la diferencia que resultase entre la cuantía de la prestación que perciba por invalidez y la que correspondiera a la nueva categoría profesional.

Artículo 59 Disposición derogatoria.

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, considerándose mínimas y, en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito superior, prevalecerá sobre las aquí pactadas.
2. En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguna de las partes contenidas en el presente Convenio Colectivo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.
3. Las resoluciones y disposiciones legales de cualquier clase y rango jurídico, que se dicten con posterioridad al presente Convenio Colectivo sólo tendrán eficacia y

aplicación práctica, cuando en su cálculo global y cómputo anual, superasen los niveles salariales y demás condiciones del Convenio Colectivo.

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

ANEXO I

I. CUADRO Nº 1 (SALARIOS DEL PERSONAL DE PROCÓRDOBA AÑO 2006)					
CATEGORÍA	ii.	SUELDO	COM.PUESTO	COM.PRODUCTIVO	vi. TOTAL
TÉCNICO SUPERIOR		40.892,40 €	ix. 8.178,60 €	x. 5.452,20 €	54.523,20 €
TÉCNICO MEDIO		31.385,45 €	xiv. 6.274,35 €	xv. 4.244,70 €	41.884,50 €
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN		27.725,10 €	xix. 5.351,25 €	xx. 3.686,10 €	36.762,45 €
ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO CIALISTA		22.548,85 €	xiv. 4.510,95 €	xxv. 3.003,00 €	30.060,80 €

xxxvii. SUBIDA PORCENTUAL SOBRE EL CUADRO Nº 1 PARA LOS AÑOS 2007-8-9						xxxviii.
CATEGORÍA	xi.	2.007	xii.	2.008	xiii.	2.009
TÉCNICO SUPERIOR	xiv.	3%	xvi.	2%	xvii.	2%
TÉCNICO MEDIO	i.	4.14555%	ii.	3%	iii.	2%
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	v.	5.39460%	vi.	3%	vii.	2%
ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO CIALISTA	x.	5.72126%	xi.	4%	xii.	3%

lxxiv. COMPLEMENTOS DE JEFATURA			
		MENSUAL	ANUAL
JEFATURA DEPARTAMENTO	xiii.	478,08 €	xiv. 7.140,90 €
JEFATURA OFICINA	viii.	341,58 €	xix. 5.123,40 €
JEFATURA UNIDAD	ciii.	298,89 €	xiv. 4.483,35 €

Los trabajadores que ostenten Jefatura no percibirán horas extraordinarias.

Complemento de antigüedad por pago mensual o extraordinaria

xiv. AÑOS																
GRUPO	xi.	2	xii.	4	xiii.	6	xiv.	8	xv.	10	xvi.	12	xvii.	14	xviii.	16
I	ii.	54,03 €		108,06 €		162,09 €		216,12 €		270,15 €		324,18 €		378,21 €		432,24 €
II	x.	48,27 €		96,54 €		144,81 €		193,08 €		241,35 €		289,62 €		337,89 €		386,16 €
III	x.	48,27 €		96,54 €		144,81 €		193,08 €		241,35 €		289,62 €		337,89 €		386,16 €
IV	ii.	41,00 €		82,00 €		123,00 €		164,00 €		205,00 €		246,00 €		287,00 €		328,00 €

xvii. AÑOS																
GRUPO	xv.	22	xvi.	24	xvii.	26	xviii.	28	xix.	30	x.	32	xi.	34	xii.	36
I		594,39 €		648,36 €		702,33 €		756,30 €		810,27 €		864,24 €		918,21 €		972,18 €
II		530,97 €		579,24 €		627,51 €		675,78 €		724,05 €		772,32 €		820,59 €		868,86 €
III		530,97 €		579,24 €		627,51 €		675,78 €		724,05 €		772,32 €		820,59 €		868,86 €
IV		451,00 €		482,00 €		513,00 €		544,00 €		575,00 €		606,00 €		637,00 €		668,00 €