

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 2008-2011

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, Organismo Autónomo Local 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, laboral indefinido 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.

1. El presente acuerdo, firmado por las partes representadas en la mesa de negociación y aprobado por la Junta de Gobierno 8878 Jueves, 18 de diciembre de 2008 B. O. P. núm. 228 Local del Ayuntamiento de Córdoba, entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de 1 de enero de 2008, salvo lo que se disponga en el articulado del Convenio o que de la naturaleza del derecho en cuestión se desprenda otra cosa.

Permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del 2011, sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia de retribuciones para cada ejercicio económico, previa negociación y acuerdo.

2. Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos anuales si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación de al menos dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o de la finalización de la prórroga. 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.

1. 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. A tales efectos, cada una de las partes podrá asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria acompañada de un/a asesor/a, extremo éste que deberá comunicarse previamente.

2. 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.

3. 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 la reunión en un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición, debiendo enviarse el orden del día de los asuntos a tratar. En estas reuniones no existirá límite de tiempo.

4. 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) Velar por el fiel cumplimiento de lo pactado

c) Rectificar los posibles errores materiales que se adviertan en el Convenio

d) Arbitraje, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo o individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos

e) Resolución vinculante de los conflictos que puedan surgir en la aplicación e interpretación del convenio respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el mismo. Las partes se obligan a acudir a esta comisión paritaria como paso previo al proceso judicial

f) Denuncia del incumplimiento del presente Convenio.

5. De cada reunión se levantará un Acta que firmarán todos los vocales integrantes de la Comisión, quienes recibirán una copia de la misma. Las



cuestiones planteadas en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán, en el supuesto de discrepancia, por mayoría absoluta de sus miembros, presentes o representados.

6. Los acuerdos firmes y definitivos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para las dos partes firmantes del Convenio, pasando a formar parte del mismo a título de notas interpretativas o aclaratorias. Denunciado el Convenio y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

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 las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales de aplicación estén o entren en vigor.

Artículo 6. Garantías personales.

Si existiese algún trabajador con condiciones formalmente reconocidas que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para los trabajadores de la misma categoría se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquéllas, con carácter estrictamente personal.

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, de acuerdo con las funciones y tareas que desempeñan, en tres grupos: Técnicos/as, Administrativos/as y de Oficios, los cuales comprenden las categorías que se contienen en el siguiente cuadro:

GRUPO	NIVEL	DENOMINACION
Personal Técnico	A1	Titulados Superiores (1)
	A2	Titulados Medios (2)
	A3	Técnicos 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	Peon / Ordenanza (6)

- 1.- LICENCIADOS y cuantas categorías profesionales reconocidas se asimilen a las integradas en este nivel.
- 2.- DIPLOMADOS, y cuantas categorías profesionales reconocidas se asimilen a las integradas en este nivel.
- 3.- PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTAS. (FP II y Equivalentes) y cuantas categorías profesionales reconocidas se asimilen a las integradas en este nivel.
- 4.- JEFES ADMINISTRATIVOS, ENCARGADOS y cuantas categorías profesionales reconocidas se asimilen a las integradas en este nivel.
- 5.- OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS Y DE OFICIOS, y cuantas categorías profesionales reconocidas se asimilen a las integradas en este nivel.
- 6.- AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, ORDENANZAS, CONDUCTORES, AUXILIARES DE OFICIOS, PEONES y cuantas categorías profesionales reconocidas se asimilen a las integradas en este nivel.

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se concretan los requisitos para el desempeño de cada puesto. Deberá comprender todos los puestos de trabajo incluyendo como mínimo: número de puestos, denominación y características esenciales, requisitos exigidos para su desempeño, titulación, los complementos que le correspondan a cada uno de ellos y sistemas de provisión.

2. 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/ as 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, mediante convocatoria pública, siendo los sistemas de selección los de oposición, concurso oposición o concurso de valoración de méritos, de conformidad con lo establecido en el artículo 61.7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La parte social propondrá la persona que, a título individual, de conformidad con lo establecido en los artículos 60.3 y 61.7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, haya de participar en los procesos selectivos. Las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público deberán ser ofertadas mediante la publicación de sus correspondientes bases en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Se mantendrá una reserva de un 5% de las plazas vacantes para personas discapacitadas cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Lo anterior está supeditado a que el/la interesado/a supere las pruebas selectivas establecidas al efecto y acredite la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

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 participar en la negociación de todas las contrataciones, de carácter temporal o indefinido, que deban realizarse por el IMDEEC, mediante la negociación de las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. Son

funciones de la mesa de contratación:

- a) Participar en la elaboración de los criterios generales para los baremos que, para cada nivel de titulación, serán de aplicación en las contrataciones de carácter temporal.
- b) Realizar propuestas referentes a los sistemas de selección que, para cada nivel de titulación, serán de aplicación en las contrataciones de carácter temporal.
- c) Participar en los procesos de selección de personal a contratar con carácter temporal, constituyéndose como Comisión de Selección.
- d) Participar en la elaboración de los criterios generales para la selección y las bases de convocatoria que sirvan para la provisión reglamentaria de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del IMDEEC.
- 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 IMDEEC.
- 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, 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.

El IMDEEC informará 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, haciéndoles entrega previamente de todas las ofertas de empleo que deban tramitarse con cargo a los mismos. Igualmente, les proporcionará 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 negociadas con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

El IMDEEC, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, mediante comunicación escrita al/a interesado/a y enviando copia de la misma a los representantes de los trabajadores, podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de funciones, tareas que correspondan a categoría inmediatamente superior a la que ostenta por la clasificación profesional que tenga reconocida, siempre que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de la misma.

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 a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

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 corresponda 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 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 la 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.

A/ Cursos de formación general promovidos por el IMDEEC u ofertados a éste por otros Organismos.

Dichos cursos 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 fuera de forma instantánea.

Las solicitudes deberán presentarse en el Departamento de Servicios Generales en plazo mínimo de 7 días anteriores a la fecha de inicio del curso solicitado.

Las peticiones formuladas serán estudiadas por la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, quienes, de acuerdo con las características concretas, los contenidos formativos, la relación del mismo con las funciones desempeñadas por los/as trabajadores/as en sus puestos de destino y la organización del trabajo, seleccionará los asistentes dentro del límite de plazas ofertadas. Tanto la relación



de solicitudes como la de asistentes, que se comunicarán a los departamentos correspondientes, se hará pública para general conocimiento.

Las horas reales de asistencia al curso fuera de la jornada del trabajo habitual se compensarán en descanso a razón de hora por hora. A tal efecto habrá de acompañarse certificación de asistencia que justifique este extremo.

B/ Cursos solicitados a título individual por los trabajadores del IMDEEC

Los/as trabajadores/as, con la autorización de la Gerencia del IMDEEC, podrán asistir a cursos, jornadas técnicas y seminarios de formación y reciclaje profesional, siempre que tuvieran relación con el servicio y funciones desempeñadas en su puesto de destino.

Las solicitudes, que se acompañarán del programa correspondiente, deberán presentarse en el Departamento de Servicios Generales en plazo mínimo de 7 días anteriores a la fecha de inicio del curso solicitado.

Las peticiones formuladas serán estudiadas conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores, quienes, de acuerdo con las características concretas, los contenidos formativos, la relación del mismo con las funciones desempeñadas por los/as trabajadores/as en sus puestos de destino y la organización del trabajo, seleccionará los asistentes dentro del límite de plazas ofertadas. Tanto la relación de solicitudes como la de asistentes, que se comunicarán a los departamentos correspondientes, se hará pública para general conocimiento.

En el caso de que el horario de asistencia a los cursos coincidiese con el de la jornada de trabajo habitual, se computará el tiempo real de asistencia como tiempo efectivo de trabajo a efectos de jornada laboral.

El personal asistente a los cursos deberá remitir al Departamento de Servicios Generales un informe de valoración de la acción formativa acompañado de 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 lo requieran.

C/ Formación específica propuesta por el IMDEEC

Con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados así como la cualificación profesional del personal que presta sus servicios en el IMDEEC, éste, previa consulta con la parte social, podrá proponer la realización de cursos de formación específica relacionada con las funciones y cometidos de los diferentes puestos de trabajo.

Los gastos originados por la asistencia a este tipo de formación específica serán asumidos por el IMDEEC con cargo a sus presupuestos, teniendo derecho el/la



trabajador/a asistente a la percepción de las cantidades que en concepto de dietas, alojamiento y desplazamiento figuran en la normativa vigente para el personal laboral del IMDEEC.

El personal asistente a los cursos deberá remitir al Departamento de Servicios Generales un informe de valoración de la acción formativa acompañado de 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 lo requieran.

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 con la finalidad de garantizar el acceso de todo el personal a los mismos.

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, que para los ejercicios 2008 a 2011 se fija en 1.519 horas.

Artículo 17. Jornada de Trabajo.

1. La jornada laboral ordinaria deberá ser preferentemente continuada fijándose en 35 horas semanales con una jornada diaria de 7 horas, distribuidas, con carácter general, de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Todo el personal que realice la jornada diaria mínima de 7 horas disfrutará de 30 minutos de descanso diario. El referido descanso se considerará como trabajo efectivo. Disfrutarán este mismo derecho aquellas personas que tengan jornada reducida por guarda legal.

2. Al objeto de conciliar la vida familiar y laboral, las/os trabajadoras/ es del IMDEEC podrán flexibilizar su horario de entrada y salida dentro de las franjas horarias establecidas, prestando sus servicios, en cualquier caso, dentro del horario de apertura de los centros de trabajo donde se encuentren adscritos.

El acogimiento a cualquier otro horario flexible, fuera del horario de apertura de los centros de trabajo, se podrá conceder previa petición del/a trabajador/a. Las peticiones de aplicación de horario flexible deberán contar con el informe favorable de su jefatura superior inmediata 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 los/as representantes de los/as trabajadores/as así como a las secciones sindicales con representación en el IMDEEC.





Artículo 18. Vacaciones.

1. 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, 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, lo 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 prohibida 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.

2. Anualmente cada departamento cumplimentará un Plan de Vacaciones que remitirá al Departamento de Servicios Generales.

A estos efectos, antes del 31 de marzo de cada año, cada empleado/a propondrá un máximo de tres opciones diferentes para el disfrute de sus vacaciones, continuadas o fraccionadas hasta en 5 periodos. La jefatura superior inmediata, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el periodo de disfrute de los/as empleados/as en años anteriores, a su vez propondrá una de las opciones señaladas por el/la empleado/a. Una vez cumplimentado por todos los departamentos se remitirá al Departamento de Servicios Generales, para su



aprobación por la Gerencia del IMDEEC antes del 30 de abril del año en curso.

Las propuestas iniciales y los cuadrantes de vacaciones definitivos se remitirán a las secciones sindicales por el Departamento de Servicios Generales.

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 motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la legislación laboral correspondiente y demás normativa 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, siempre que no se haya disfrutado del mismo en un periodo de 5 años anteriores por la misma unión. Se justificará con copia de la inscripción en el Registro Civil, Libro de Familia, o inscripción en el Registro como pareja de hecho.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes del trabajador 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. En todo caso, deberá el/la interesado/a acreditar el parentesco correspondiente.

Si comenzado un permiso por accidente o enfermedad se produjera el fallecimiento del familiar se entenderá interrumpido dicho permiso y comenzado el de fallecimiento, no siendo acumulables ambos permisos por los plazos máximos establecidos.

d) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del/ a trabajador/ a, 15 días naturales.

e) 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 la 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. Se justificarán con certificado oficial o documento suficientemente acreditativo.

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



g) 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.

h) Por traslado de domicilio: 2 días laborables y consecutivos. 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.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones de media hora al inicio y al final de la jornada, o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

l) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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.

m) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

n) 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 días de asuntos particulares no utilizados durante el año sólo podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los/as trabajadores/as del IMDEEC disfrutarán de 2 días más al cumplir los dieciocho años de antigüedad, incrementándose en un día más por cada tres años cumplidos a partir de los veinticuatro de antigüedad. Estos días tendrán a todos los efectos la misma naturaleza que los días de asuntos particulares.

ñ) Para asistencia del/la trabajador/a con los hijos menores o cónyuge al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos particulares u otros permisos de consideración análoga, días adicionales o exceso de jornada.

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 n) 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.



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 conocimiento quien comunicará este hecho al Dpto. de Servicios Generales a los efectos de justificación de la ausencia del puesto de trabajo y del control de presencia. 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 alguna 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 2 años 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 concesión de excedencia voluntaria quedara subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando el/la empleado/a se encuentre incurso en responsabilidad disciplinaria.

La petición de excedencia voluntaria deberá informarse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga, que sea acreditada debidamente por





el/la trabajador/a.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en el IMDEEC. Al igual que en la concesión, se solicitará informe a los representantes de los trabajadores cuando se tramite el reingreso.

En la excedencia por tiempo inferior o igual a 1 año, se reservará la plaza.

En la excedencia por tiempo superior a 1 año el/la trabajador/a excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante su categoría.

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, los/as 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 la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o por otras causas previstas en la Ley. 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 o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En el caso de que dos o más empleados/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 24. Excedencia por violencia de género.

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 25. 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, con arreglo a lo establecido en los párrafos siguientes.



1. Incremento salarial para el año 2008.

Con efectos de 1 de enero de 2008, la masa salarial del personal laboral al servicio del IMDEEC, experimentara un incremento global del 2%, con respecto al año 2007, de acuerdo, con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

Este incremento se calculará en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación tanto en lo que respecta a efectivos de personal y antigüedad del mismo, como al régimen privativo del trabajo, jornadas, horas extraordinarias y otras condiciones laborales.

2. Fondo para la mejora de la prestación y modernización de los servicios.

En el año 2008 se crea un fondo para la mejora de la prestación y modernización de los servicios del IMDEEC, que representa un incremento del 2,2% de las retribuciones de dicho personal. Este incremento se calculará en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación.

3. Fondo adicional.

Al citado fondo se añadirá un 1% de la masa salarial, para abordar los incrementos de productividad fruto de los objetivos marcados por los distintos Departamentos y servicios del IMDEEC y modificación de los sistemas de organización del trabajo. La distribución de estos fondos se realizará con criterios de equidad entre todo el personal del IMDEEC

4. Tablas niveles retributivos

Las retribuciones salariales que percibirán los/as trabajadores/ as afectados/as por el Convenio, en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2008, serán las que se contemplan para cada categoría profesional y nivel retributivo, en las tablas especificadas en el Anexo que se acompaña a este Convenio.

5. Previsión de incremento para los años 2009 a 2011.

La cuantía de las retribuciones para este periodo será la que determine con carácter general, para toda la función pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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 para dicha





negociación. En ningún caso el incremento de las retribuciones para este periodo será inferior al que se establezca para el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

Artículo 26. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) Sueldo Base.- Es el que corresponde a la parte de la retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo, y será el que para cada nivel salarial se establece en el Anexo I. Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Bienios/Antigüedad.- Es el complemento personal que retribuye la mayor destreza alcanzada en función del trabajo desarrollado en el tiempo, siendo su importe una cantidad igual para cada categoría en que se clasifica el personal laboral del IMDEEC por cada dos años de servicio y con un máximo de veinte bienios. Al personal laboral que ingrese como fijo después de haber trabajado al servicio de otras Administraciones Públicas, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación.

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 fijo de plantilla.

c) Las 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 completa, compuesta por Salario 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 Salario 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 el mismo año. De no estar en dicha situación su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre las fechas



señaladas.

En el ejercicio 2008 las pagas extraordinarias incluirán el salario base, complemento de productividad y antigüedad.

Para el ejercicio 2009 se completarán las pagas extraordinarias incluyendo salario base, complemento de puesto, complemento de productividad, complemento de destino y antigüedad.

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.

c) Complemento de destino.- El complemento de destino retribuye la especial responsabilidad de los puestos de trabajo, de conformidad con el contenido del Anexo de Personal y la VPT de aplicación al personal del IMDEEC. Este complemento se actualizará anualmente conforme al IPC.

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 27. 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 1´75 horas por cada una extraordinaria efectuada, o en su defecto se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria.

La compensación en descanso o en metálico será a elección del/la trabajador/a.

La empresa facilitará al/a trabajador/a 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 28. 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 5,00 €, por día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida durante el año 2008. Esta cantidad se incrementará anualmente en el IPC.

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

Artículo 29. 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 30. Anticipos reintegrables.



Al personal del IMDEEC se le podrá conceder anticipos con carácter reintegrable por un importe máximo de 4.800,00 euros, a descontar en 24 mensualidades, previa solicitud dirigida al Sr. Gerente y presentada en el Departamento de Servicios Generales.

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 31. 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 32. Jubilación anticipada.

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

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

Edad	Total Euros
Con 64 años	9.500,00
Con 63 años	16.250,00
Con 62 años	23.000,00
Con 61 años	29.750,00
Con 60 años	36.500,00

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

La opción de jubilación deberá ejercerse en el plazo de un mes, contado a partir del día en que cumpla la edad que corresponda, si esta opción es ejercida con posterioridad al plazo indicado la cuantía del premio será la correspondiente al siguiente baremo de edad.

Artículo 33. Sustitución del trabajador/a jubilado/a.



Al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1.194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, el/ la trabajador/a fijo de plantilla del IMDEEC que se jubile a los 64 años cumplidos, además del premio establecido en el artículo anterior, 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/ a durante un período mínimo de un año mediante las modalidades de contratación previstas en la norma, y respecto de la plaza vacante por jubilación, procederá la oportuna negociación con los representantes de los trabajadores para su amortización, transformación o convocatoria para su provisión, una vez transcurrido un año desde la jubilación.

Artículo 34. Jubilación Parcial.

El/la trabajador/a fijo del plantilla del IMDEEC, una vez cumplido el requisito de edad exigida en la Ley General de Seguridad Social (Artículo 166 y DT 17^a) 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. La reducción de jornada estará comprendida entre el mínimo y el máximo legal previsto en la Ley General de Seguridad Social, 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 los representantes de los trabajadores en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo. El/la trabajador/a jubilado/a parcialmente recibirá un complemento que, junto a la pensión correspondiente de la Seguridad Social y el salario a percibir, garantice la cotización por el 100% de su base reguladora durante el periodo de jubilación anticipada parcial.

Artículo 35. Jubilación Forzosa.

La jubilación forzosa de los/as empleados/as 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 la creación de empleo en nuestra ciudad y apostando las secciones sindicales con representación en el mismo por un empleo estable y de calidad, se establece un incentivo de 6.750 € para aquellas/os trabajadoras/es que renuncien, expresamente, a 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 36. Prejubilaciones

El/la trabajador/a con un mínimo de 63 años de edad y 30 años de cotización a la Seguridad Social podrá acogerse voluntariamente al Plan de Prejubilaciones que a tal efecto se negocie y acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Dicho acuerdo se aplicará a los destinatarios voluntariamente y de común acuerdo entre el IMDEEC y el trabajador. En el supuesto de acogerse a dicho Plan, no será de aplicación lo establecido en los artículos 31 a 34 del presente Convenio.

Durante el periodo de prejubilación el/la trabajador/a pasará a la situación de suspensión de contrato debiendo formalizarse el correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social a efectos de cotización hasta la edad legal de jubilación, es decir, hasta los 65 años. La base de cotización será la correspondiente al último ejercicio trabajado incrementada, en el caso de no superar el tope máximo, en el IPC.

Asignación de prejubilación

El IMDEEC abonará anualmente al/la trabajador/a el importe correspondiente a las retribuciones íntegras que viniera percibiendo en el momento del cese, deducida la aportación del trabajador a la Seguridad Social, actualizadas con arreglo a la actualización anual del IPC y según el baremo que figura en el cuadro adjunto.

Este importe tendrá un incremento de un 2,5% sobre el total cobrado en el año anterior, el primer año y del 3,5% los siguientes. Dichas revalorizaciones se efectuarán el 1 de enero de cada año.

Años de antigüedad como fijo/a de plantilla en el imdeec/ ayto. de Córdoba.— % a percibir sobre retribuciones totales

20; 100%

Por cada año que falte hasta los 20; A descontar un 2% sobre Retribuciones Totales

Convenio Especial con la Seguridad Social. Igualmente el IMDEEC abonará anualmente al/la trabajador/a el Coste del Convenio especial suscrito entre el/la



trabajador/a y la Seguridad Social.

Al cumplimiento de la edad legal de jubilación el/la trabajador/a pasará al sistema de pensiones de la seguridad social en los términos legalmente establecidos.

Artículo 37. Plan de pensiones.

Todo el personal fijo de plantilla, laboral indefinido 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 0,5% de la masa salarial anual. 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, laborales indefinidos o interinos durante el año, se aportará la cantidad que proporcionalmente corresponda en función de los meses completos trabajados hasta el 31 de diciembre del ejercicio en curso.

Las cantidades a ingresar en la entidad gestora del plan de pensiones 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 38. 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/as trabajadores/as dispondrá para atender a sus funciones representativas de un crédito de 22 horas mensuales retribuidas, 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 rebasar el máximo total de horas, sin perjuicio de su remuneración, sin más requisito que su comunicación al Departamento de





Servicios Generales. Asimismo, motivándolo a la empresa, podrán quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 39. Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno del IMDEEC y nombrar un/a delegado/a sindical o los que correspondan que deberán pertenecer a la plantilla del IMDEEC, todo ello de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un Delegado/a Sindical.

Son funciones de las secciones sindicales:

- a) Fijar en los tablones de anuncios que al efecto les facilite el IMDEEC para información sindical 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 candidaturas a 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 a 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 las 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 40. Delegados Sindicales.

1. Funciones

1.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa 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 la 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 los despidos y sanciones de estos últimos.

3. Derechos y garantías

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

3.2. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a 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 tablones 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 41. 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 42. Cuotas Sindicales.

El IMDEEC deducirá en los recibos del salario de los/as trabajadores/ as y previa autorización expresa de los/as mismos/as, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada en la cuenta que señale, a tal efecto, el/la trabajador/a.

Artículo 43. 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 legalmente constituidas. A ambos se les facilitará mensualmente una relación de horas extraordinarias y gratificaciones que se abonen.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Seguridad y Salud Laboral.

1. Condiciones Generales

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

La participación de empresarios y trabajadores/as es un principio básico de la política de prevención de riesgos laborales. La Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as se centrarán en promover la prevención de riesgos laborales, teniendo presentes los principios generales de prevención establecidos. 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.

2. Delegados de prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y se integran como miembros en el Comité de Seguridad y Salud. Sus competencias y facultades son las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano colegiado y paritario de participación para la realización de una política global en la citada materia. Su composición estará integrada por el mismo número de representantes de los/as trabajadores/as y del IMDEEC. Estará formado por los representantes de la empresa y los 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 46. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. Competencias:

1.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

2.- Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riegos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3.- Velar por la vigilancia de la medicina de Empresa exigiendo reconocimientos



médicos periódicos en función de los riesgos a que están expuestos los/as trabajadores/as.

4.- Podrán exigir el cambio de puesto de trabajo cuando se aprecie, previo los informes pertinentes, riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo.

5.- Participará, en colaboración con el IMDEEC, en la evaluación de riesgos por servicios, efectuando un seguimiento directo de la misma.

6.- Conjuntamente con el IMDEEC, participará en la elaboración de 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.

2. Facultades:

1. Conocer la situación respecto a prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes sobre condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. Podrá seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

Artículo 47. Equipos de Protección Individual.

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 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 48. 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 los/as trabajadores/as que así lo deseen se puedan cambiar de ropa.

Las prendas de entrega periódica serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

Sobre los supuestos que pudieran surgir en cuanto a la asignación de vestuario con las actividades desempeñadas (es decir, aquellas que no se contemplen), la Comisión Paritaria se encargará de asimilarlos donde proceda.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales

Artículo 49. 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 las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa por negligencia o mala fe, renuncia expresa del/a propio/a 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 50. 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 a una excedencia voluntaria durante el período de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de un expediente disciplinario.

En el supuesto de que un/a trabajador/a sea condenado/a por sentencia judicial a una pena de privación de libertad, como consecuencia de su trabajo, se garantizará a sus familiares si vivieran a sus expensas, el 50% de su salario. El orden del derecho a tal percepción será el siguiente: Cónyuge o pareja de hecho, descendientes, padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo, hermanos huérfanos menores de 16 años o mayores incapacitados totalmente para el trabajo. Por cada familiar superior a uno, se incrementará el 50% en un 10% sin que en ningún caso pueda exceder al salario del/a trabajador/a. En este supuesto la privación de libertad no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión.

Artículo 51 Retirada del 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 52. 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 53. 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 y que en el desempeño de sus funciones puedan incurrir en esta responsabilidad, siempre que el supuesto sea fortuito o accidental.

Artículo 54. Prestaciones Sociales.

Se destinará anualmente la cantidad del 0,8% del Capítulo 1 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/as de plantilla, laborales indefinidos 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 55. Incapacidad Temporal. Complemento I.T.

1. El personal afectado por el Convenio, enfermo o accidentado, que perciba 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. Esta ayuda económica comenzará a devengarse desde el primer día de la baja médica y se mantendrá mientras el/la trabajador/a esté sujeto/a a incapacidad temporal y en situación de alta en el IMDEEC, debiendo someterse los/as beneficiarios/as de tal ayuda a los reconocimientos médicos que el IMDEEC considere necesarios, estando condicionado este complemento al resultado de dichas revisiones.

2. Para tener derecho a los beneficios establecidos en el párrafo anterior, percepción del Complemento I.T., habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

a) Ser beneficiario/a de la prestación de Incapacidad Temporal.

b) Que los/as trabajadores/as afectados/as reciban la prestación médico-farmacéutica de la Seguridad Social.

c) Que justifiquen debidamente la situación de enfermedad para lo cual deberán presentar los oportunos partes de baja y confirmación en el Departamento de Servicios Generales.

Los partes de baja y de confirmación deberán entregarse en el Departamento de Servicios Generales, en el plazo máximo de los dos días siguientes a la fecha de emisión de dicho parte.

Los partes de alta deberán entregarse asimismo en Departamento de Servicios Generales en horario de oficina dentro de las 24 horas siguientes a la emisión de dicho parte.

La entrega de dichos partes podrá realizarse por el/la propio/a interesado/a o bien por cualquier otra persona que acredite su identidad en el momento de la entrega de los mismos.

En el caso de no cumplir con los plazos de entrega de los partes, la ausencia del puesto de trabajo se considerará como absentismo laboral.

Artículo 56. Incapacidad Permanente y prórroga de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad 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 que éste cumpla los 65 años. Este complemento se incrementará según el I.P.C. anual.

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 Servicios Generales.

El/la trabajador/a fijo/a de plantilla que resulte rehabilitado/a de su Incapacidad Permanente y sea declarado/a apto/a para el trabajo, podrá solicitar su incorporación de nuevo al trabajo. El IMDEEC se compromete, a poner en marcha los mecanismos necesarios para su reincorporación a un puesto de la misma categoría o grupo profesional que ostentaba a la fecha de su declaración de Incapacidad Permanente.

Artículo 57. 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 dos mensualidades de las retribuciones correspondientes al Nivel A2.

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.

Disposición adicional única.

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.

Disposición derogatoria.

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

Anexo I

Retribuciones correspondientes al ejercicio 2008

GRUPO	NIVEL	DENOMINACION	SALARIO	C.PUESTO	C.PRODUC	TOTAL
PERSONAL TECNICO						
	A1	TITULADOS SUPERIORES	28.765,61	11.912,65	10.234,52	50.912,78
	A2	TITULADOS MEDIOS	23.886,70	9.915,35	8.564,55	42.366,60
	A3	TECNICOS ESPECIALISTAS	21.552,75	8.826,89	7.765,00	38.144,64
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
	B1	JEFE ADMINISTRATIVO	19.991,29	8.276,30	7.231,00	35.498,59
	B2	ADMINISTRATIVO	18.710,16	5.730,34	6.308,31	30.748,81
	B3	AUX. ADMINISTRATIVO	18.037,18	5.132,82	4.051,41	27.221,41
PERSONAL DE OFICIOS						
	C1	ENCARGADO	19.991,29	8.276,30	7.231,00	35.498,59
	C2	OFICIAL 1ª OFICIOS	18.710,16	5.730,34	6.308,31	30.748,81
	C3	PEON / ORDENANZA	18.037,18	5.132,82	4.051,41	27.221,41

Anexo II

Tabla de antigüedad correspondiente al ejercicio 2008

NIVEL	VALOR DEL BIENIO
A1	24,71
A2	22,96
A3	21,30
B1	21,30
B2	19,92
B3	18,85
C1	21,30
C2	19,92
C3	18,85