



### **III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL INSTITUTO PROVINCIAL DE BIENESTAR SOCIAL DE CORDOBA.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Instituto Provincial de Bienestar Social de Córdoba como organismo Autónomo con personalidad jurídica propia, de naturaleza administrativa dependiente de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.

#### **Artículo 2. Ámbito personal:**

1.-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios en el Instituto Provincial de Bienestar Social de Córdoba (en adelante Instituto Provincial).

2.-Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contratos del Estado, que se registrarán por sus normas específicas.

b) El personal laboral eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial, así como las del personal directivo que -en el caso de afectar a personal laboral- estará sometida a relación laboral de carácter especial de alta dirección.

c) El personal funcionario o laboral de Entidades Locales o Autonómicas que se incorporen o adscriban al Instituto Provincial.

d) El personal que preste servicios en Fundaciones, Empresas Públicas y Otras Entidades con personalidad jurídica propia participadas por el Instituto Provincial.

e) El personal que realice trabajos de carácter voluntario a título de colaboración desinteresada en el ejercicio o desarrollo de una Prestación Social.

f) El personal que realice prácticas profesionales en el Instituto Provincial, como parte integrante de su formación académica o de post-grado.

g) Las relaciones de naturaleza laboral que el Instituto Provincial pudiera mantener directamente o a través de Entidades Públicas o Privadas con personas en su condición de beneficiarios de una Ayuda o Prestación Social al objeto de lograr su incorporación al mercado laboral o inserción social y familiar.





h) Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios de colaboración entre el Instituto Provincial y otras Entidades Públicas, los salarios y demás condiciones de trabajo, serán pactadas, para cada colectivo de trabajadores, con el Comité de Empresa, en función de las características de cada Convenio.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y extenderá su vigencia desde el 1 de Enero de 2.007 hasta el próximo 31 de Diciembre de 2.009.

### **Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión**

Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro convenio colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactiva.

## **Capítulo II Garantías**

### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza origen y denominación.

### **Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.



## Capítulo III Comisión Del Convenio

### Artículo 7 Comisión del Convenio.

1.- Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan.

2.-La Comisión estará compuesta por tres representantes de los/as trabajadores/as designados por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, en número proporcional a la representación obtenida en el Comité de Empresa. Los representantes actuarán en función de la representatividad que ostentaban la representación sindical respectiva en el momento de la constitución de la Comisión Negociadora del presente convenio; y otros tres del Instituto Provincial, entre los que se incluirá el Presidente del Instituto o persona en quien delegue que la presidirá.

Asimismo, contará con un Secretario/a designado por el Instituto Provincial que tendrá voz pero no voto.

El Instituto facilitará los locales y medios precisos para celebración de las reuniones de trabajo, y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión, podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores que tendrán voz pero sin voto.

3.-Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente convenio, no obstante, en aquellas materias susceptibles de cuantificación económica solamente será posible, en los términos previstos en el propio Convenio. En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo, de al menos, la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión, formarán parte del presente convenio y tendrán su misma eficacia obligacional.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Facultad de solución de conflictos colectivos, en los términos que se establece en el art.50.

e) Ser oídos en las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo.

f) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este convenio.

4.-Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta, excepto en los previstos en el apartado 3.b del presente artículo, serán recogidos en Acta

constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los términos que el presente convenio, al cual se anexarán.

5.-La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada año, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

6.-La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia, la cual será suministrada por el Instituto Provincial.

7.-La Comisión podrá crear subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevada a la comisión las propuestas correspondientes.

## **Capítulo IV Organización De Trabajo**

### **Artículo 8. Organización del desempeño y organigrama.**

La organización del trabajo y el Organigrama, es competencia exclusiva del Instituto Provincial, sin perjuicio de la oportuna, sin perjuicio de los cauces de participación de la representación sindical que establece la legislación vigente.

El Instituto en su planificación de los Recursos Humanos tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

### **Artículo 9. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.**

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.
  - b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
  - d) La profesionalización y la promoción.
  - c) La valoración de los puestos.
  - e) La evaluación del desempeño.

Todo ello sin menoscabo de las facultades de estructuración y planificación de los servicios y recursos humanos que pudiera derivar de la normativa de la Comunidad Autónoma en materia de Servicios Sociales.



2.-Las Organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho, y el deber, de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones esenciales de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas en su caso.

3.-El Instituto Provincial, al objeto de favorecer la integración laboral de personas con discapacidad, en las ofertas de empleo público reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales.

El Instituto Provincial adoptará las medidas necesarias para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

4.- Por su parte los trabajadores del Instituto manifiestan su compromiso en el desempeño del trabajo conforme a los principios éticos establecidos la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público o Ley de

Función Pública de la Comunidad Autónoma que lo desarrolle, adaptando su labor diaria a los siguientes principios de conducta:

a) Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

b) El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

c) Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

d) Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

e) Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas.





Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

f) Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

g) Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

h) Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

i) Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

j) Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

k) Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

5.- De igual forma el Instituto Provincial se compromete en el más estricto respeto con la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de un Plan de Igualdad.

### **Artículo 10. De la relación de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual el Instituto lleva a cabo la ordenación de su personal, de acuerdo a sus necesidades, precisándose en el mismo los requisitos para el desempeño de cada puesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril por la que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público o en su caso Ley de la Función Pública Andaluza.

Como Anexo al presente Convenio se configura la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Provincial en la que quedará integrado el personal en régimen laboral y funcionario que compone la plantilla del Instituto, así como la valoración de los puestos fijando el personal que puede desempeñar cada uno, los grupos-subgrupos en su caso- categorías profesionales y titulaciones que pueden optar a los mismos, así como los complementos específicos y de destino que le corresponden.

Anualmente el Instituto Provincial elaborará una propuesta de RPT que será



elevada al Pleno de la Corporación Provincial en los términos previstos en los sus Estatutos Sociales y en la legislación vigente.

La modificación en la clasificación y/o valoración de los puestos, así como de las condiciones retributivas será objeto de negociación previa con la Representación Unitaria de los trabajadores.

### **Artículo 11. Clasificación Profesional.**

1.- Para el ejercicio 2007, se establecen los mantienen los Grupos de Clasificación tradicionales, en función de la titulación exigida para el desempeño:

- Grupo A.- Titulación Universitaria Superior.
- Grupo B.- Titulación Universitaria Media.
- Grupo C.- Bachiller y/o FP II:
- Grupo D.- F.P. I.
- Grupo E.- Graduado Escolar.

2.- Para el ejercicio 2008, la Relación de Puestos de Trabajo contendrá la clasificación profesional se adaptará a la contenida en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a dicho Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los grupos en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B: Para su acceso se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos Subgrupos, según la titulación exigida para el ingreso:
  - C1: Título de Bachiller o técnico.
  - C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

3.- La equiparación de los Grupos Profesionales existentes en la actualidad a los propuestos para el ejercicio 2008 se realizará conforme a las equivalencias contenidas en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007, de 12 de Abril.



- Grupo A: Subgrupo A1.
- Grupo B: Subgrupo A2.
- Grupo C: Subgrupo C1.
- Grupo D: Subgrupo C2.
- Grupo E. Agrupaciones Profesionales para cuyo acceso no se exija estar en posesión de titulaciones previstas en el sistema educativo.

4.- Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, para el acceso a los puestos seguirá siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada del Estatuto Básico del Empleado Público, conforme a las siguientes equivalencias:

- Grupo A.- Subgrupo A1.
- Grupo B.- Subgrupo A2.
- Grupo C.- Subgrupo C1
- Grupo D.- Subgrupo C2
- Grupo E.- Agrupaciones profesionales sin titulación académica.

### **Artículo 12.- Plantilla de Personal, Oferta de Empleo público, y Planes de Empleo**

1.- Conforme a lo dispuesto en sus Estatutos sociales el Instituto Provincial elevará anualmente al Pleno de la Corporación propuesta de aprobación de la Plantilla de Personal del Organismo Autónomo para dicho ejercicio, la cual será participada previamente a la representación unitaria de los trabajadores.

2.- Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertos con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de empleo Público por el Instituto.

3.- El Instituto podrá confeccionar Planes de Empleo que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito en que afecten, conforme a lo establecido en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 13.- Disposiciones Generales sobre la provisión de puestos.**

La provisión de los puestos vacantes se realizará por los procedimientos dispuestos en la Ley Básica del Estatuto del Empleado Público, o normativa



autonómica que la complemente.

La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

El Instituto Provincial adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna, desarrollados conforme a los principios y criterios establecidos en la Ley 7/2007, de 13 de Abril o normativa autonómica que la desarrolle, y para la progresión en la carrera profesional.

#### **Artículo 14. Incompatibilidades**

El personal laboral del Instituto Provincial estará sujeto, tanto en su acceso como en su permanencia, al régimen de incompatibilidades contenido en la Ley 53/84, de 26 de Diciembre, de Incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen o desarrollen.

### **Capítulo V Jornada Y Horario**

#### **Artículo 15. Jornada y horario ordinarios.**

1.- Se establece la Jornada laboral, en cómputo anual, en 1.484 horas de trabajo efectivo, que en promedio se distribuirán en 35 horas semanales.

La Jornada laboral ordinaria será de lunes a viernes en jornada continua para todos los trabajadores del Instituto Provincial.

No obstante dada la especificidad de ciertos servicios, como los Psicoeducativos, personal de Drogodependencias y Adicciones y otros, el trabajo será preferentemente en jornada de tarde, que abarcará el periodo que va desde 16 de Septiembre al 14 de Mayo y en jornada de mañana del 15 de Mayo al 15 de Septiembre, siempre que el servicio lo requiera.

2.-El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria o de los periodos en que esta se divide el trabajador/a se encuentra en su puesto de trabajo y dedicado a él.

3.- La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo de valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado divididas por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga

obligación de cumplir de media cada día.

4.- En la jornada diaria de trabajo, se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

5.- Se entiende como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto de trabajo.

6.- Cuando por necesidades del servicio se requiera la presencia laboral del trabajador fuera del horario de trabajo establecido y se haya autorizado expresamente por la Gerencia Provincial, el trabajador/a podrá solicitar la compensación horaria en descansos retribuidos, en consideración a:

- 1 hora de descanso obligatorio por la primera hora realizada y una y media a partir de la segunda hora realizada.

- Si el servicio se realiza en sábado, domingo o festivo el descanso será de 2 horas por hora trabajada desde la primera de ellas.

La compensación horaria antes señalada será solicitada por el trabajador/a especificando día o días de disfrute, y -previa autorización de Gerencia- se disfruta durante el mes en curso que originó la jornada irregular, y en el caso de no restar días hábiles suficientes, durante el mes siguiente, procurando las menores alteraciones del servicio.

7.- En aquellos supuestos en que no fuere posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado anterior, para garantizar la correcta prestación de servicio, se podrá establecer otro distinto siempre que se respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 anterior, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

## **Artículo 16. Jornadas especiales y a turnos:**

**1.- Jornadas especiales y a turnos:** Se considerarán jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el artículo anterior. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, y el regulado en este artículo.

**2.- Jornada a turnos:** En aquellos centros de trabajo en los que por naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, entendiéndose éstos como toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual los trabajadores/ as desempeñen sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, aquellos se realizarán obligatoriamente de forma rotativo por los componentes del grupo laboral afectado.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, que podrá hacerse efectivo en el cómputo de hasta dos semana, dependiendo de la organización del trabajo.

Cuando los turnos comprendan el trabajo en domingo y festivos, y siempre que las necesidades del servicio debidamente justificadas lo permitan, el trabajador/a compensará la jornada prestada en tales días con un descanso adicional de seis horas computables como de trabajo efectivo que se podrá unir al periodo de vacaciones.

Los trabajadores/as que por una u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a lo pactado en el presente convenio estará a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

## **Capítulo VI Vacaciones Y Permisos**

### **Artículo 17. Vacaciones**

1.-Las Vacaciones anuales retribuidas tendrán de un mes natural o 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán días hábiles los sábados.

En el caso de haber completado los años de servicio en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: veintitrés días hábiles.
- 20 años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- 25 años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- 30 años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

2.-En el primer trimestre de cada año se remitirán a la Gerencia las propuestas de vacaciones, en consideración a los acuerdos alcanzados en esta materia por los trabajadores/as en cada una de las ZTS, Centro de Drogodependencias y Gerencia Provincial.

3.-El disfrute del periodo vacacional habrá de ser compatibilizado en todo caso, con el mantenimiento de los servicios básicos a desarrollar en cada ZTS, Centro de drogodependencias y Gerencia Provincial. Dichos servicios básicos habrán de ser consultados con la representación sindical.



4.-El comienzo y terminación de las vacaciones será necesariamente dentro del año al que correspondan, o hasta el 15 de enero siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre.

Las vacaciones podrá fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada en cada centro.

A estos efectos, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles.

5.- Si por cualquier circunstancia, la empresa por organización de sus servicios interrumpiera y/o retrasara las vacaciones de cualquier trabajador/a, éste/a será compensado por el doble de horas del computo origen del retraso y/o interrupción y con la indemnización económica por las pérdidas que pudiera haber sufrido dicho trabajador.

6-A los trabajadores fijos o temporales que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado de sus vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

#### **Artículo 18- Jornada Reducida.-**

1.- El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 siguiente disminución de sus retribuciones especificadas a continuación.

Tendrá el mismo derecho el trabajador 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 si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2.- Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado/a, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

3.- Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al empleado/a la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

4.- Los empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de



trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

5.- Dicha resolución de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6.- La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del empleado/a, recibiendo éste una retribución equivalente al 60 % y 80 %, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

### **Artículo 19.- Licencias y Permisos retribuidos.-**

1.- El régimen de permisos y licencias retribuidas, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro cuando sea en distinta localidad.

Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercer o cuarto grado, tanto dentro como fuera de la provincia, el tiempo necesario para asistir al funeral, en el máximo de un día.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, tres días.

Por cambio de residencia a distinta localidad, cinco días.

c) Por matrimonio civil o religioso del empleado, o unión de hecho, veinte días, pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

El matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día.

d) Por bautizo o comunión de hijos, un día de trabajo efectivo, que podrá ser el inmediato anterior o posterior a la celebración.

e) Por traslado establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados en la



legislación.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable. A estos efectos, se entiende por deberes inexcusables la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

g) Por el tiempo imprescindible para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación

h) Por el tiempo necesario para asistir a los cursos de preparación al parto impartidos por la Seguridad Social, a partir del séptimo mes de embarazo y con un máximo de tres horas semanales.

i) Lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en medio 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 derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el empleado 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 el caso de partos múltiples.

j) Por razones de enfermedad, el trabajador dispondrá del tiempo necesario para asistir a consultorio de medicina general o de especialidad

k) A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo, salvo que se acumule conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia.

En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el Centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo, el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar los empleados a los que les corresponde. Para el personal no fijo el número anual de días de permiso por asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

l) Navidad.- El personal disfrutará de dos días de permiso, además de los días 24 y 31 de Diciembre.

m) Semana Santa.- El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

n) FERIA.- El personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tenga carácter de fiesta local. En los centros que sea posible, se sustituirán los días de permiso por la reducción proporcional de la jornada laboral. Tanto los días de feria como las fiestas locales se entienden referidos a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

En cuanto al personal no fijo, los permisos que se conceden en concepto de Navidad, Semana Santa y FERIA se disfrutarán en proporción al tiempo de servicios prestados en el año.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a excepción de los apartados k), l), m) n). Los días especificados en los apartados b), e) , f) , g), h), j), k), l), m), n) se entenderán como días de trabajo.

2.- Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

## **Artículo 20. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género.**

Con el objetivo de conciliar la vida familiar y laboral entre sus trabajadores, conforme al espíritu de lo recogido en la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público o Leyes Autonómicas que la desarrollen, desde el Instituto Provincial se concederán los permisos:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir



disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Instituto Provincial.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá

derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora , en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.



Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

### **Artículo 21. Excedencias, Licencias Y Permisos No Retribuidos:**

La excedencia de los trabajadores del Instituto Provincial podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a.- Servicios Especiales. (Excedencia legal o forzosa.)
- b.- Excedencia voluntaria por interés particular.
- c.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- d.- Excedencia por cuidado de familiares.
- e.- Excedencia por razón de violencia de género.

#### **I. Servicios Especiales.-**

1). Como denominación específica del personal sujeto a derecho laboral en sustitución de la expresión de «excedencia forzosa

» el personal Laboral del Instituto Provincial pasará a la situación de Servicios Especiales:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el



artículo 93.3 de la Ley 7/1985, de 5 de Abril.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

2) Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como trabajador, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los trabajadores que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

3) Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y

con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos

Alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores Generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Undécima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4) La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

II) Los trabajadores del Instituto podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, si la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza estableciera una duración menor del periodo de prestación de servicios exigidos o una ampliación de los periodos mínimos de permanencia, si estará a lo dispuesto en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de

aplicación.

III) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

IV) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



V.- Las trabajadoras 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, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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 trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **Artículo 22, Licenciados no retribuidas.**

1.- Los trabajadores al servicio del Instituto podrán solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no inferior a 15 días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses cada dos años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con un antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, está deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable del Servicio sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto a la Comisión Paritaria.

2. Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

El interesado deberá aportar, junto con su petición, informe favorable del responsable de su unidad, en dichos términos.

3. Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización.





## **Capítulo VII Régimen disciplinario del instituto provincial De bienestar social de Córdoba**

### **Artículo 23. Disposiciones Generales.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quién tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en lo no previsto en el mismo, por la legislación laboral y el presente Convenio Colectivo.
2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente incurrirán en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El Instituto Provincial corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

### **Artículo 24. Graduación de infracciones y faltas.**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves

### **Artículo 25. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves las siguientes:

- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las





tareas o funciones que tienen encomendadas.

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o. El acoso laboral.

p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público a través de su propia Ley de Función Pública.

#### **Artículo 26. Faltas Graves.**





Son faltas graves, amén de las que pueda establecer la Comunidad Autónoma Andaluza a través de su propia Ley de Función Pública, las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades en relación a las funciones propias de su puesto de trabajo.
2. El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
7. La presentación extemporánea de las partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios u a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
13. no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilicen en provecho propio.
14. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### **Artículo 27. Faltas leves.**

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento justificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios.
7. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

#### **Artículo 28. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- c) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de promoción o movilidad voluntaria.

C) Por faltas muy graves.

- a) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
- b) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período



que en cada caso se establezca.

c) Despido disciplinario, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiese motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del Instituto Provincial.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario según el procedimiento establecido al respecto.

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 29. Prescripción.**

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los dos años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 30. Procedimiento Sancionador.**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia del interesado

2. Para imponer sanciones por faltas muy graves y graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.





Se podrán adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determine la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, el Instituto deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que se hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión en firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

De la incoación del expediente se dará cuenta al trabajador y en el desarrollo del expediente serán oídos los representantes legales de los trabajadores. Si el trabajador expedientado ostentase la condición de miembro de comité de empresa se estará además, a las garantías previstas en el artículo 68. a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se le notificará a los restantes delegados del personal o al comité de empresa la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos. La misma garantía se aplicará a los delegados sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

3. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación al trabajador, quien a partir de ese momento dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.



4. En el expediente se hará constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiese.

5. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará en su caso la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. El interesado tendrá derecho a estar en la práctica de las citadas pruebas.

6. Realizados los trámites anteriores, el instructor formalizará la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberá exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador, y éste en el plazo máximo de diez días, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

7. Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contando a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una causa justa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente a, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

## Capítulo VIII Estructura Salarial

### Artículo 31. Negociación y aplicación de retribuciones

Anualmente, se constituirá la Comisión del Convenio que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1 de enero de cada año natural, con sujeción a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### Artículo 32.- Conceptos retributivos

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los trabajadores afectados por el presente Convenio, los siguientes:

a) Retribuciones básicas:



- Sueldo
- Trienios
- b) Retribuciones complementarias:
  - Complemento de Destino
  - Complemento Específico
  - Complemento de Productividad
  - Complemento Personal Transitorio, en su caso.
  - Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.
  - Pagas Extraordinarias

### **Artículo 33. Estructura retributiva.**

De conformidad con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal afectado por el presente Convenio, tendrán los siguientes derechos económicos de devengo:

a) Retribuciones Básicas: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Retribuciones complementarias: Excluido el complemento de destino, que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las restantes estarán a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva se establezcan anualmente.

En ningún caso el devengo de este Complemento durante un período de tiempo, originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor.

El Complemento se devenga, abona y percibe mensualmente sobre el trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes, computándose y abonándose como tiempo de trabajo efectivo en los períodos de vacaciones, permisos, accidente de trabajo y baja maternal.

### **Artículo 34.- Retribuciones del personal laboral interino.-**

El personal laboral interino percibirá las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al grupo o subgrupo de adscripción.

Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes 13 de Mayo de 2007, teniendo efectos retributivos únicamente a partir de dicha fecha.





Al empleado que se contratare con carácter interino, al igual que al contratado fijo en plantilla, se le computará a efectos de antigüedad, la suma de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en cualesquiera de la Administraciones Públicas en todas aquellas categorías de similar contenido a la plaza que desempeñen.

Al margen de lo contenido en el apartado anterior, se le computará, a efectos de antigüedad, solamente los excedentes que no den la posibilidad de cobro de un trienio completo en todas aquellas categorías de similar contenido a la plaza que desempeñen.

### **Artículo 35.- Indemnización por razón del servicio.-**

Excluidas las peculiares circunstancias que originan el derecho al devengo de la indemnización por desplazamiento y la del transporte, cualquier otra circunstancia se abonará en la cuantía y en los supuestos contemplados en el R.D. 462/2002, de 24 de Mayo y cuantas disposiciones lo desarrollen, complementen, suplan o actualicen.

En aquellos supuestos que tengan una duración inferior a un día natural, los gastos de manutención que se abonen serán los efectivamente satisfechos, sin que en ningún caso puedan sobrepasar el tope máximo establecido para el Grupo II.-

Los gastos de alojamiento y los de viaje podrán concertarse con carácter general con empresas de servicios. En el concierto de los gastos de alojamiento se determinará el precio por día y tipo de alojamiento, siendo orientativas las cuantías que para tales gastos se establecen en la normativa estatal.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, como la escasez de oferta hotelera en la ciudad de destino o el elevado precio de los alojamientos o las condiciones del servicio o trabajo a realizar por el empleado, y siempre que se autorice previa y expresamente por el Presidente o Vicepresidente, se abonarán los gastos de alojamiento y manutención realmente satisfechos, sin que puedan exceder de las cuantías fijadas en el R.D. 462/2002 de 24 de mayo para el Grupo II.

El personal que forme parte de Delegaciones oficiales presididas por miembros del Consejo Rector, no percibirá ningún tipo de indemnización, siendo resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados. Asimismo, el personal que forme parte de delegaciones oficiales encabezadas por empleados/as o directivos de un Grupo superior, percibirán las indemnizaciones correspondientes a dicho Grupo.

### **Artículo 36. Revisión salarial.**

La cuantía de las retribuciones, para el ejercicio 2007 será la fijada en Anexo al



presente Convenio, con efectos económicos desde el 1 de Enero de dicho año, a excepción de lo dispuesto en el artículo 34 en relación a la antigüedad del personal interino. Durante los próximos se tomará como referencia las retribuciones que, con carácter general y en todos sus conceptos retributivos, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para toda la Función Pública.

No obstante durante los tres ejercicios siguientes de vigencia del Convenio, las Valoraciones de los Puestos de Trabajo irán absorbiendo paulatinamente las diferencias salariales existentes en la actualidad con respecto a las dispuestas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, conforme al siguiente calendario:

- Año 2007: 33,3 % de la diferencia.
- Año 2008: 33.3 % de la diferencia.
- Año 2009: 33.3 % de la diferencia.

## Capítulo IX Acción Social

### **Artículo 37.- Indemnización por muerte o invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes.**

El Instituto, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación, y los infartos de miocardio cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 30.000 euros por muerte o de 42.000 euros por invalidez permanente en los tres grados.

### **Artículo 38. Ayuda Familiar**

Por el cónyuge o hijo del trabajador que conviva con él, padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial que implique una minusvalía de, al menos, un 33%, y no realice actividad económica retribuida, el Instituto abonará la cantidad de 100 € mensuales, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A todos los empleados, el Instituto abonará 7,00 € por matrimonio y 6,00 € por cada hijo a su cargo menor de 18 años, con independencia de las cuantías que por la Seguridad Social se establezcan.

- Los empleados estarán obligados a comunicar al Instituto cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

### **Artículo 39. Premios por años de vinculación.**

Se entienden por premios por años de vinculación aquellos que priman la



vinculación al Instituto Provincial o Patronato Provincial que le precedió, mediante el abono de una cantidad a tanto alzado.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los empleados afectados por el mismo que cumplan 25 años de servicio percibirán en concepto de premio el equivalente a una mensualidad de su sueldo base más los trienios.

#### **Artículo 40. Ayudas para gastos de sepelio.**

1. En caso de muerte de un empleado, cónyuge e hijos que convivieran con el mismo, el Instituto abonará el importe de 1.026,83 € en concepto de ayuda para gastos de sepelio, siendo suficiente como justificante para su abono el correspondiente certificado de defunción.

2. En caso de fallecimiento del empleado, serán beneficiarios de la presente ayuda los familiares del causante que convivieran con el mismo, derivados del orden excluyente que seguidamente se establece:

a) El cónyuge viudo.

b) Los hijos.

c) Ascendientes por consanguinidad.

En el caso de concurrencia de beneficiarios del mismo grado de parentesco, se distribuirá la ayuda a partes iguales.

3. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia, el Instituto abonará al cónyuge superviviente, o a los herederos del difunto, los gastos de traslado del mismo.

#### **Artículo 41. Plan de Pensiones**

Las partes firmantes se comprometen a crear una Comisión de trabajo que llevará a cabo el estudio de viabilidad de un Plan de Pensiones para todo el personal de plantilla.

#### **Artículo 42. Prestaciones médico-farmacéuticas**

El Instituto Provincial en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone las siguientes ayudas económicas:

· Dentadura completa 239,59 €.

· Dentadura parcial (1 mandíbula) 119,80 €.



- Empastes 20,54 €.
- Gafas (cristales y/o montura) 34,23 €.
- Gafas bifocales 44,50 €.
- Lentes progresivas 51,34 €.
- Lentillas 61,61 €.
- Ortodoncia 50% factura.
- Endodoncia (radiografía) 50% factura.
- Coronas en piezas dentales 50% factura.
- Realización puentes y demás prótesis 50% factura.
- Plantillas ortopédicas 50% factura
- Corsés ortopédicos 50% factura
- Audífonos 50% factura
- Aparatos de fonación 50% factura
- Zapatos ortopédicos 50% factura
- Educación Especial 100% factura

En la aplicación práctica se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por ejercicio (6 meses si se trata de lentillas desechables) y beneficiario, salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.

b) Si solicita gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las gafas de cerca y lejos o bien las bifocales.

c) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

d) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc. deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías se



deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura, y se abonará el 50% de la misma.

e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quién la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número de D.N.I. de la persona que la extiende y firma.

f) Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

g) El personal contratado temporal tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 6 meses.

Se abonarán asimismo ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia pública sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis, exceptuando las operaciones de oftalmología. El importe de dichas ayudas ascenderá al 100% del total de la factura.

Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia, Control e Interpretación del Convenio.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el Médico de Empresa, se abonará el 50% de la factura a partir de los veinticuatro meses del inicio del tratamiento.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones médico- farmacéuticas no podrá exceder de 28.320 €, el primer año de vigencia del Convenio, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el precio del tratamiento estomatológico vaya a superar los 3.422,76 €, el interesado/a deberá presentar previamente a la tramitación de la prestación económica un presupuesto detallado del coste previsto, que será sometido a conocimiento de la Comisión Paritaria, la cual determinará el importe o porcentaje máximo de la ayuda a conceder, teniendo en cuenta entre otros criterios la eficiencia del proceso o tratamiento, las condiciones personales y/o familiares del empleado/a y por último el grado de ejecución de la partida presupuestaria correspondiente.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

1.- Los hijos menores de edad.





2.- Los hijos solteros menores de veinticinco años o discapacitados cualquiera que sea

su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 600 euros.

3.- El cónyuge o pareja de hecho que no perciba rentas anuales superiores a 600 euros.

No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria Mixta.

El Instituto responderá mediante una póliza aseguradora por toda lesión física, material y/o consequential que sufran los empleados de la misma, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, con exclusión de las contingencias aseguradas por la Seguridad Social.

#### **Artículo 43. Anticipos reintegrables ordinarios.-**

I.- Se constituirá una Comisión de Fondos Sociales para anticipos reintegrables del personal, compuesta por el Vicepresidente del Instituto -o persona en quien delegue-, el Gerente -o persona en quien delegue- y dos representantes del Comité de empresa. Esta Comisión elaborará su propio Reglamento de actuación que regulará la concesión de dichos anticipos, sin perjuicio de las siguientes normas:

- A petición de los interesados, se concederán anticipos por Resolución de la Presidencia y/o Vicepresidencia en su caso, previo informe de la Gerencia, e Intervención, al personal fijo en plantilla por una cuantía equivalente a una o dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban, incluida la parte proporcional de pagas extras; y cuyo reintegro se verificará mediante descuento en nómina en 14 ò 18 mensualidades, según se trate de una o dos pagas.

- El plazo máximo para resolver y abonar la presente ayuda será de un mes. A este efecto, el Instituto Provincial deberá disponer en su plan de Tesorería mensual de una cantidad de 24.000 €, con destino a estos anticipos, que será revisada trimestralmente por la Comisión de Fondos Sociales, en el supuesto de déficit de liquidez para atender todas las peticiones.

Si el solicitante fuese a cumplir 65 años de edad antes de finalizar la devolución íntegra del anticipo, la amortización se efectuará en tantos meses como le falten para cumplir dicha edad. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, podrá cancelarse en los plazos establecidos.

Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará

por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el anticipo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas.

Si el prestatario dejara de prestar servicios en el Instituto por cualquier otra causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes. En el caso de que el interesado garantice la devolución de la deuda, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no garantiza plenamente el pago de estos plazos pendientes, el Instituto podrá declarar vencida y liquidada la deuda no amortizada y exigir su reintegro al prestatario.

En caso de fallecimiento del prestatario, los herederos legales responderán del reintegro de la deuda pendiente de amortización al Instituto en la cuantía mensual que se venía devengando, hasta la total liquidación.

En todo caso, el Instituto podrá declarar vencida y liquidada la deuda pendiente y exigir su total reintegro a los herederos. El Instituto valorará la posibilidad de establecer una moratoria por especiales razones económicas y familiares a los herederos.

En ningún caso este anticipo reintegrable tendrá la consideración de adelanto de salarios no devengados. La naturaleza jurídica del anticipo que se suscribe entre el Instituto y el empleado es de carácter público, siendo la jurisdicción contencioso administrativa la que conocerá de las cuestiones que puedan suscitarse.

El procedimiento para el cobro anticipado del anticipo será el de apremio, establecido en el Reglamento General de Recaudación.

## **2.- Anticipos quincenales.-**

El personal en activo, que le es de aplicación el presente Convenio podrá solicitar anticipo quincenal por un importe total no superior al 40% del haber líquido mensual, resultante de sus retribuciones fijas y periódicas que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

Se podrá solicitar este anticipo durante la vigencia del presente Convenio y será abonado entre los días 10 al 15 de cada mes.

## **Artículo 44. 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 oficiales, entendiéndose 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 postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

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

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1ª.- En el Presupuesto de cada ejercicio, el Instituto deberá consignar un crédito de 9.000 € para atender las ayudas de estudios destinadas a los empleados, y un crédito de 15.749,61 € para las ayudas a favor de los hijos de los mismos, incluidos los que no convivan con el solicitante por razones de separación o divorcio del matrimonio.

2ª.- Las cuantías de las ayudas serán las siguientes para las enseñanzas que se detallan a continuación con carácter exhaustivo.

Los importes de la matrícula por estudios universitarios serán los fijados para los estudios correspondientes en la Universidad Pública.:

### **ENSEÑANZAS AYUDA HIJOS AYUDA EMPLEADOS**

#### **ENSEÑANZAS.— AYUDA HIJOS.— AYUDA EMPLEADOS**

Guardería Infantil; 171,14 €; —.

Educación Infantil; 68,46 €; —.

Primaria, ESO; Danza y Música en Grado Elemental; Escuela

Oficial Idiomas; 68.46 €; 68.46 €.

Bachiller, FP II, Música, Danza, Artes Plásticas y Diseño Grado

Medio; 95.84 €; 95.84 €.

FP Grado Superior, Artes Plásticas y Diseño Grado Superior

109, 53 €; 109, 53 €.

Universitario 1º Ciclo; 109, 53 € + Matrícula; 31,49 € asignatura

+ Matrícula.

Universitario 2º Ciclo, Música y Danza Grado Superior, Arte

Dramático; 135,54 € + Matrícula; 31,49 € asignatura + Matrícula.

Universitario 3º Ciclo; Matrícula; Matrícula.

3ª.- La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de noviembre. A la solicitud normalizada deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Estudios no universitarios: certificación de la secretaría del centro docente relativa a la matriculación en el curso académico que corresponda.
- Estudios universitarios: documentación justificativa de la matriculación y del pago de tasas, donde se detallen las asignaturas que componen el plan de estudios, o el número de créditos en su caso, y las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

4ª.- En todo caso, la Ayuda de Estudios para hijos a percibir por cada unidad familiar tendrá un tope máximo de 1.266,42 € por convocatoria anual.

5ª.- El personal contratado temporal sólo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación 250 Miércoles, 16 de enero de 2008 B. O. P. núm. 8 de empleo ininterrumpida superior a nueve meses, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

6ª.- El Instituto se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

7ª.- En el supuesto de que el importe de las ayudas solicitadas para hijos de empleados exceda del crédito establecido en la base 1ª, se aplicará el siguiente baremo familiar y económico, en función este último de las retribuciones percibidas por el interesado el año anterior. En el caso de que se hubiera prestado servicios por un período inferior, se elevarán al año las efectivamente abonadas:

a) Baremo Familiar: Por cada hijo a cargo se sumarán 3 puntos positivos. Puntuarán únicamente los descendientes que den lugar a la deducción familiar del Impuesto sobre la Renta.

b) Baremo Económico:



- HASTA 15.626,31 • 10 puntos
- De 15.626,32 € A 16.828,34 €. 8 puntos
- De 16.828,34 € A 18.030,36 € 6 puntos
- De 18.030,36 € A 19.232,39 € 4 puntos
- De 19.232,39 € A 20.434,41 € 2 puntos
- De 20.434,41 € en adelante 0 puntos.

El orden de prelación de los aspirantes se obtendrán con la suma de los puntos obtenidos en los baremos familiar y económico.

En caso de empate, primará el baremo económico medida en renta per cápita de la unidad familiar.

#### **Artículo 45.-Indemnización por puesta a disposición de vehículos.**

Habida cuenta de las atribuciones que desarrolla el Instituto Provincial en todos y cada uno de los municipios de la provincia de Córdoba, provocando constantes desplazamientos de sus empleados con la utilización exclusiva de medios de transporte privados, se establecen indemnizaciones económicas a favor de los empleados que se hallen a disposición del Organismo Autónomo para la atención de dichas circunstancias.

Para atender las presentes ayudas, en el presupuesto de cada ejercicio, el Instituto consignará un crédito de 49.200 Euros.

#### **Artículo 46.-Ahorro económico.**

Si una vez finalizada la concesión anual de las ayudas económicas establecidas en el presente capítulo de Acción Social, no se hubiese distribuido la totalidad de los fondos económicos de las ayudas, el Instituto los aplicará como dotación empresarial de carácter extraordinario al Plan de Pensiones.

### **Capítulo X Derechos Sindicales**

#### **Artículo 47. Derechos de los trabajadores.**

1. Realización de Asambleas en la sede del Instituto Provincial fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de los servicios y cuente con la previa autorización de la Gerencia Provincial que deberá ser solicitada con 72 horas de antelación. Podrá ser convocadas por el Comité de Empresa o delegados de personal, las secciones sindicales constituidas y el 40% del total de la plantilla.





2. Realización de Asambleas en la sede del Instituto Provincial dentro de las horas de trabajo, siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Entre la solicitud de la convocatoria al Presidente del Instituto, que deberá acompañar el orden del día, y su celebración mediante un plazo mínimo de 48 horas.

b) Se garantizarán los servicios mínimos, que deberán ser fijados por la Comisión del Convenio.

c) Su coincidencia con la jornada horaria no deberá ser superior a una hora.

Si el Presidente/a o Gerente/a respectivamente no formularan objeción alguna en el plazo de 24 horas se entenderá concedida la autorización para realizar la asamblea por silencio administrativo.

#### **Artículo 48. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

1. El comité de empresa o delegados de personal para sus funciones de representación dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales, que podrán ser acumuladas en uno o más miembros, si bien esta cuantía podrá ser revisada en el año 2008.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

3. El Comité de Empresa y o Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales en uno o varios miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del

Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa en el plazo de 1 mes al Presidente/a del Instituto. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, en aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Instituto y las correspondientes a periodos de negociación colectiva.





5. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato/ a hasta un año después de su cese en el cargo.

6. Se pondrá a disposición del Comité de empresa o Delegados de Personal un local adecuado a sus actividades representativas provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas.

En todo caso se tendrá derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el centro, para uso de cada Comité y Delegados de Personal en materia laboral relacionada con el Instituto Provincial, todo ello para facilitar información a sus representantes.

7. Se facilitará al Comité de Empresa a Delegados de Personal tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la seguridad social, a las nóminas de cada mes, el calendario laboral, a los Presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos de trabajo afecten a los trabajadores.

#### **Artículo 49. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.**

1. Las organizaciones Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo.

Tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de un local adecuado.

b) Nombrar a un Delegado Sindical con derecho a crédito horario de 15 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% de la plantilla que se reducirá a 10 o a 5 horas si dicho índice es superior o inferior al 5% respectivamente.

2. Los Delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del centro de que se trate.

3. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los



afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Con voz pero sin voto.

c) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados del sindicato.

d) Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo: en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

e) 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 ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

f) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

## Capítulo XI Mediación De Conflictos

### Artículo 50. Mediación, Arbitraje y Conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la comisión del convenio, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

2. Caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se somete en arbitraje la cuestión controvertida.





PROUESTA DE MODIFICACIÓN RPT 2007  
(APLICACIÓN III CONVENIO COLECTIVO)

RELACION PERSONAL LABORAL																
DENOMINACION PUESTO	Puesto	Plaza	SAL. BASE	CD	C.ESP.	P/P EXT.	TOTAL	ADS.	GRUPO	TIPO	NIVEL CD	R	F	I	D	TITULACION
Resp. Unidad RR.HH y AJ.	1	1	13.353,82 €	7.498,32 €	14.142,00 €	3.868,19 €	38.862,33 €	L	A	S	25	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Resp. Unidad Gestión Presupuestaria	1	1	13.353,82 €	7.498,32 €	14.142,00 €	3.868,19 €	38.862,33 €	L	A	S	25	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Resp. Unidad Comunicaciones	1	1	13.353,82 €	7.498,32 €	14.142,00 €	3.868,19 €	38.862,33 €	L	A	S	25	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Responsible Técnico Territorial (Grupo A)	2	-	13.353,82 €	7.056,00 €	13.198,00 €	3.768,25 €	37.376,07 €	L	A/B	S	24	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Coordinador Asistencial Drogodependencias	1	-	13.353,82 €	7.056,00 €	13.198,00 €	3.768,25 €	37.376,07 €	L	A/B	S	24	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Responsible Técnico Territorial (Grupo B)	2	-	11.333,70 €	7.056,00 €	12.447,00 €	3.410,70 €	34.247,40 €	L	A/B	S	24	X	X	X	X	T. MEDIO
Medico	11	6	13.353,82 €	6.171,24 €	9.833,00 €	3.527,32 €	32.885,38 €	L	A	N	22	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Medico P. Socio-Sanitario	1	-	13.353,82 €	6.171,24 €	9.833,00 €	3.527,32 €	32.885,38 €	L	A	N	22	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Psicologo	22	16	13.353,82 €	6.171,24 €	9.833,00 €	3.527,32 €	32.885,38 €	L	A	N	22	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Psicologo ETF	4	-	13.353,82 €	6.171,24 €	9.833,00 €	3.527,32 €	32.885,38 €	L	A	N	22	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Sociologo	1	1	13.353,82 €	6.171,24 €	9.833,00 €	3.527,32 €	32.885,38 €	L	A	N	22	X	X	X	X	T. SUPERIOR
Trabajador Social	50	36	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Trabajador Social ETF	4	-	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Educador Social	17	16	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Educador Social ETF	4	-	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Educador Social Inmigrantes	1	-	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Tecnico Medio Prevencion	1	-	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Diplomado Empresariales	1	-	11.333,70 €	5.729,52 €	8.349,00 €	3.075,79 €	28.488,01 €	L	B	N	21	X	X	X	X	T. MEDIA
Administrativo	7	7	8.448,34 €	4.778,52 €	7.640,00 €	2.416,70 €	23.283,56 €	L	C	N	18	X	X	X	X	F.F. II/Bachiller Superior o Equivalente
Tecnico Informatica	1	1	8.448,34 €	4.778,52 €	7.640,00 €	2.416,70 €	23.283,56 €	L	C	N	18	X	X	X	X	F.F. II/Bachiller Superior o Equivalente
Auxiliar Administrativo	14	12	6.908,08 €	3.991,00 €	7.994,00 €	1.988,57 €	20.381,65 €	L	D	N	14	X	X	X	X	F.F. I/ Graduado Escolar
Monitor Incorporación Social	2	2	6.908,08 €	3.991,00 €	7.994,00 €	1.988,57 €	20.381,65 €	L	D	N	14	X	X	X	X	F.F. I/ Graduado Escolar
Portero-Informador	2	2	6.908,08 €	3.991,00 €	7.994,00 €	1.988,57 €	20.381,65 €	L	D	N	14	X	X	X	X	F.F. I/ Graduado Escolar
Auxiliar Social	1	-	6.908,08 €	3.991,00 €	7.994,00 €	1.988,57 €	20.381,65 €	L	D	N	14	X	X	X	X	F.F. I/ Graduado Escolar
Auxiliar Social-Inmigrante	1	-	6.908,08 €	3.991,00 €	7.994,00 €	1.988,57 €	20.381,65 €	L	D	N	14	X	X	X	X	F.F. I/ Graduado Escolar
Auxiliar Genio	8	-	6.306,84 €	3.147,84 €	6.617,00 €	1.759,59 €	17.831,27 €	L	E	N	12	X	X	X	X	Graduado Escolar
Auxiliar Intercultural Inmigrante	1	-	6.306,84 €	3.147,84 €	6.617,00 €	1.759,59 €	17.831,27 €	L	E	N	12	X	X	X	X	Graduado Escolar
	162	102														