

CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL DEPENDIENTE EL AYUNTAMIENTO DE CORDOBA «INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTION MEDIOAMBIENTAL (IMGEMA) JARDÍN BOTÁNICO DE CÓRDOBA» Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales por las que han de regirse el «Instituto Municipal de Gestión Medioambiental (IMGEMA) Jardín Botánico de Córdoba», Organismo Autónomo Local dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (antes Fundación Pública Municipal Jardín Botánico de Córdoba), y los trabajadores que en cada momento estén a su servicio, y ello con independencia de la denominación concreta que en el futuro le pudiera atribuir el Órgano competente.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores y su Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo uno de mil novecientos noventa y cinco, de veinticuatro de marzo, y demás Legislación Laboral vigente, general o específica, que resulte de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, presentes o futuros, del IMGEMA JARDIN BOTANICO DE CORDOBA (en adelante, la Empresa, la Institución o el Instituto).

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores que, en cada momento y bajo cualquier tipo de contrato laboral, presten sus servicios en la Empresa, con independencia de que dichos servicios se presten en sus propias instalaciones o en cualesquiera otras en las que desarrollen su actividad por cuenta de ésta y bajo su dirección.

No obstante lo anterior, el personal que preste sus servicios con cargo a presupuestos específicos dependientes de convenios o conciertos de colaboración establecidos por esta Institución con otras entidades públicas y/o privadas, queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio y se regirá por las condiciones establecidas en los respectivos contratos laborales o de prestación de servicios y en función de la financiación prevista en dichos convenios de colaboración.

Artículo 4. Ámbito temporal: vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Órgano competente (Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Córdoba) tras la tramitación pertinente, extendiendo su duración hasta el día 31 de diciembre del 2011, y en todo caso, hasta la aprobación del nuevo Convenio que lo sustituya.

Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del 2008, salvo lo que se disponga en el articulado del Convenio o que de la naturaleza del derecho en cuestión se desprenda otra cosa.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no mediara denuncia expresa y formal de alguna de las dos partes firmantes del mismo con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente se mantienen vigentes, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las presentes disposiciones son más beneficiosas que las anteriormente existentes.

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

Para la posible aplicación de futuras normas laborales, éstas deberán valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio en tanto que éstas globalmente no resultaren superadas por aquéllas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas laborales futuras de carácter general que ostenten la condición de mínimos de derecho necesario y que no sean compensables en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Si por Resolución Judicial fuera declarado nulo alguno de los pactos establecidos en este articulado, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad y la Comisión Negociadora procederá a la reconsideración global de su contenido, salvo que el fallo judicial estableciera expresamente otra cosa.

Capítulo II. Clasificación del personal.

Artículo 7. Clasificación según la naturaleza del contrato.

A) PERSONAL CONTRATADO CON CARÁCTER DE FIJO O DE PLANTILLA. Es aquel personal, que ha sido contratado como fijo o de plantilla o que ha adquirido esa condición en virtud de Resolución Judicial firme que expresamente así lo declare.

B) PERSONAL CONTRATADO CON CARÁCTER EVENTUAL Y DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO. Es aquel personal contratado con uno u otro carácter para realizar trabajos temporales de duración determinada o no. La duración máxima y mínima así como las condiciones de finalización de dichos contratos se ajustarán a lo contractual o legalmente establecido.

C) PERSONAL CONTRATADO CON CARÁCTER INTERINO. Es aquel personal que se contrata con ese carácter para sustituir a trabajadores de la plantilla de la empresa en excedencia o plazas vacantes. Se hará constar en los contratos de interinidad el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución o la plaza vacante a la que se afecta, pudiendo tener, por tanto, una duración, determinada o no. Las condiciones de finalización serán las que contractual o legalmente se establezcan.

Tendrá, así mismo, la condición de trabajador interino aquél cuya relación laboral haya sido declarada como tal en virtud de Resolución judicial firme. El trabajador quedará sujeto al régimen de extinción o consolidación de su relación laboral previsto legalmente para la cobertura reglamentaria de plazas en las administraciones públicas, y en todo caso, a lo expresamente establecido en la Resolución judicial firme de la que traiga causa.

Artículo 8. Clasificación funcional según las funciones y/o categorías.

Funcionalmente, el personal del Instituto se clasificará en dos grupos, el ADMINISTRATIVO y el de OFICIOS. En el Grupo de Oficios se incluyen los trabajadores de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Almacén, y Otros Servicios Auxiliares. El resto del personal se considera Personal Administrativo en sentido amplio, incluyendo a los trabajadores de Administración, Secretaría, Laboratorios y Conservación.

Dentro de cada uno de estos dos grupos funcionales se establecen las siguientes Categorías y niveles salariales:

NIVEL OFICIOS

Nivel I
Encargado

ADMINISTRATIVO

Jefe de Unidad

Nivel II	Técnico	Capataz
Nivel III de 1ª	Oficial de 1ª	Oficial
Nivel IV de 2ª	Oficial de 2ª	Oficial
Nivel V Especialista	Auxiliar	Peón
Nivel VI Ordinario	Ayudante	Peón

Artículo 9. Organigrama y r.p.t.

Los Responsables del Instituto se comprometen a elaborar una vez firmado el presente Convenio y durante el periodo de vigencia del mismo, un Organigrama Funcional y una Relación de Puestos de Trabajo del personal del Instituto, que permita una adecuada distribución de funciones, en base a los criterios propios de cada actividad. La Empresa durante el proceso de elaboración del Organigrama y R.P.T. dará participación a los trabajadores a través de los delegados de personal.

Hasta entonces, las funciones a desempeñar, de forma genérica, serán las siguientes:

A) Personal administrativo:

JEFE DE UNIDAD: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia o figura en quien delegue, la responsabilidad, organización y control del personal y de los medios que tenga asignados. Se incluirán en esta categoría las Jefaturas de Administración, Laboratorios, Cultural-Educativa u otras que se pudieran crear.

TÉCNICO: Es aquel titulado medio o superior que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia o la Jefatura de Unidad en quien delegue la realización de funciones específicas de la especialidad de que se trate, con el alto grado de responsabilidad y autonomía que corresponden a esta categoría. Al igual que el Capataz de Oficios, podrá tener bajo su responsabilidad algún sector de actividad, sustituyendo al Jefe de Unidad en su ausencia. Dentro de su competencia profesional, emitirán los Informes y redactarán los Proyectos que les sean requeridos en cada momento.

OFICIAL 1ª: Es aquél que tiene gran dominio del oficio, realiza las tareas encomendadas con iniciativa y asume su plena responsabilidad bajo la dependencia de la Jefatura de Unidad a la que esté adscrito. Se asimilan a esta

categoría los Oficiales 1ª de Secretaría de Dirección, Administración, Herbario, Banco de Germoplasma, Paleobotánica, Relaciones Públicas, y otras de análoga naturaleza que pudieran crearse.

OFICIAL 2ª: Es aquél que, con iniciativa y responsabilidad más restringida y bajo la dependencia de sus Jefes o superiores, realiza trabajos para los que se requieren conocimientos generales, efectuándolos con un considerable grado de perfección y responsabilidad. El personal de las Unidades de Administración, Laboratorios y Servicios Auxiliares, Cultural-Educativa u otras que pudieran crearse, realizará las correspondientes a dichas Unidades con el nivel de responsabilidad antes mencionado.

AUXILIAR: Es aquél que realiza los trabajos y funciones propios de su categoría con el nivel de responsabilidad y perfección propios de esta categoría. El personal afecto a las Unidades de Administración, Laboratorios y Servicios Auxiliares, Cultural-Educativa u otras que puedan crearse, realizará las específicas de cada una de estas Unidades.

AYUDANTE: Es aquél trabajador que, teniendo unos conocimientos básicos de la Unidad a la que esté asignado, se encarga de la limpieza del material de laboratorio, su organización y mantenimiento, así como de los trabajos rutinarios más generales.

B) Personal de oficios:

JEFE DE UNIDAD: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Gerencia, la responsabilidad, organización y control de todo el personal de Oficios, exceptuando aquellos que estén adscritos a otras Jefaturas.

CAPATAZ: Es aquél que, bajo las órdenes del Jefe de Unidad, tiene a su cargo la responsabilidad de un sector determinado, desempeñando, ordenando y controlando las tareas propias de dicho sector. Sustituirá al Jefe de Unidad de Oficios en todo tipo de ausencias.

OFICIAL 1ª: Es aquél que tiene gran dominio del oficio, realiza las tareas encomendadas con iniciativa y asume su plena responsabilidad, bajo la dependencia de la Jefatura de Unidad o del Capataz al que esté adscrito. Se adscriben a tal categoría los Oficiales 1ª de Jardinería y de Servicios Auxiliares así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

OFICIAL 2ª: Es aquél que, con iniciativa y responsabilidad más restringida y bajo la dependencia de sus Jefes o superiores, realiza trabajos para los que se requiere conocimientos generales, realizándolos con un considerable grado de perfección y responsabilidad. Se adscribe a tal categoría los Oficiales 2ª de Jardinería, así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

PEÓN ESPECIALISTA: Es aquél que, sabiendo y ejecutando tareas propias del oficio y sin un dominio total del mismo, realiza las que se le requieran en cada momento. Se asimilarán a esta categoría los peones especialistas de Jardinería, Vigilancia, Vigilantes Taquilleros y Vigilantes Guías, así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

PEÓN ORDINARIO: Es aquél que ejecuta trabajos para los cuales se requieren conocimientos básicos del oficio. Su misión está concebida como de apoyo y colaboración a las órdenes de otro trabajador de categoría superior. Se adscribe a esta categoría el Peón Ordinario de Jardinería u otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Artículo 10. Movilidad funcional.

En caso de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio. Supletoriamente regirá lo establecido en el Art. 39 del E.T.

Artículo 11. Reclasificaciones y ascensos.

Las vacantes que pudieran producirse por creación de una nueva plaza, por baja definitiva del titular de una ya existente o por modificación de la plantilla orgánica de la Empresa, serán cubiertas mediante la convocatoria de un proceso de Reclasificación interna o Ascenso entre el personal de plantilla del Instituto.

A propuesta de la Presidencia y en base a la configuración del puesto de trabajo establecido por la Gerencia, el Consejo Rector aprobará el sistema de promoción (oposición, concurso de méritos o concurso oposición) así como las Bases que habrán de regir para dicho Proceso de Reclasificación interna o Ascenso, y en su momento, para el Proceso de Selección externa establecido en este Convenio.

Si en las pruebas que se realicen, dos o más trabajadores obtuvieran igual puntuación, para el desempate se tendrá en cuenta, en primer lugar, la mayor categoría ostentada inicialmente en la empresa y, en segundo lugar, la mayor antigüedad en la misma.

De resultar cubierta la vacante inicial por personal de plantilla, la Presidencia, a propuesta de la Gerencia, tramitará ante el Consejo Rector la propuesta para la cobertura de la nueva vacante, sometiéndola a un nuevo Proceso de Reclasificación interna, Siempre que exista personal de plantilla del Instituto con una categoría inferior. Si no hubiera candidatos, se convocará un concurso externo. La Presidencia, a propuesta de la Gerencia, podrá asignar personal del IMGEMA a funciones de confianza (secretaría y jefaturas de unidad), dentro del mismo grupo profesional y con carácter transitorio, vinculándose su duración en estas funciones al mantenimiento de la especial confianza que originó su nombramiento. Los posibles complementos retributivos a que hubiera lugar por el desarrollo de la nueva función, se abonarán como complemento de destino.

En aras de la garantía y control de las reclasificaciones o ascensos, la asignación de funciones de distinta o superior categoría previstas en la regulación del Complemento de Destino contenida en este Convenio, no podrá dar lugar, en ningún caso, a una consolidación directa de la nueva categoría, siendo preceptiva la tramitación del procedimiento de reclasificación o ascenso aquí previsto. Dicha tramitación será obligatoria para la Empresa en caso de mantener al trabajador en esta situación durante un período superior a doce meses, salvo que la Comisión por acuerdo de ambas partes, decida prorrogar el periodo con un máximo de seis meses más, para cada caso concreto.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 12. Contrataciones del personal fijo o de plantilla.

Para las contrataciones de personal con carácter de «fijo o de plantilla», el sistema de acceso será el de oposición, el de concurso oposición o el de concurso de méritos.

La aprobación de las Bases que han de regir en cada proceso de selección corresponderá al Consejo Rector, al que le serán sometidas por la Presidencia, a propuesta de la Gerencia, que las elaborará en función de la configuración del puesto de trabajo que ésta hubiera establecido, vistas las necesidades que hayan provocado la selección de personal, los informes técnicos correspondientes y el Informe no vinculante emitido por los Delegados de Personal.

Para el desarrollo de estos procesos de selección se nombrará una Comisión de Selección de Personal que estará compuesta por seis (6) miembros:

1. El Presidente del Consejo Rector o Consejero en quien delegue.
2. El Gerente.
3. El Director de Recursos Humanos.
4. Un integrante del personal del IMGEMA elegido de entre los Jefes de Unidad o Técnicos de especialidad afín designado por la Presidencia o, si fuera más conveniente y también por designación de la Presidencia, el Director Científico-Técnico del IMGEMA.
5. Un Delegado de Personal.
6. Un representante de los trabajadores elegido por éstos, con igual o superior categoría a la del puesto que se pretende cubrir y de especialidad afín, si fuera posible, sin derecho a voto.

Ejercerá las funciones de secretario el que lo sea del Instituto.

En las cuestiones que se tengan que decidir por votación, y de producirse empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

La propuesta de candidato seleccionado por la Comisión de Selección requerirá la ratificación del Consejo Rector para ser efectiva.

La no ratificación por dicho órgano de la propuesta cursada por la Comisión de Selección sólo podrá basarse en el incumplimiento de las Bases del Proceso de Selección, y ello sin perjuicio de las superiores facultades del Consejo Rector para resolver los recursos administrativos que sobre la Resolución de la Comisión pudieran plantearse por los interesados en el Proceso.

Esta Comisión entenderá también de los Procesos de Reclasificación interna previa a los procesos de selección de personal previstos en el Art. 11 de este Convenio.

Las competencias para las contrataciones de personal eventual e interino serán las que a tal efecto, y dentro del marco legal y estatutario aplicables, establezca, en cada momento, el Consejo Rector.

En todo caso, la empresa informará a los Delegados de Personal de los contratos que efectivamente se formalicen y en los términos establecidos en cada momento por la legislación aplicable.

Artículo 13. Reconocimiento médico.

1. Antes de comenzar a prestar sus servicios en la Empresa, el nuevo trabajador se someterá a un reconocimiento médico que dictaminará la aptitud del mismo para el desempeño de las funciones que hayan de confiársele.

De emitirse dictamen de no aptitud por los servicios médicos contratados por la Empresa, quedará sin efecto alguno la propuesta inicial debiendo recabarse de la Comisión de Selección nueva propuesta. Los Delegados de personal quedarán informados de tal circunstancia a través de su representación en dicha Comisión.

2. Para los reconocimientos médicos periódicos, se estará a lo dispuesto por la legislación laboral aplicable.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose los límites máximos allí establecidos.

Artículo 15. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos quince (15)

días de antelación. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación del trabajador la parte correspondiente al número de días que falten para completar los 15 días preceptivos.

Capítulo IV. Formación y promoción profesional.

Artículo 16. Formación profesional.

La Empresa, en orden a facilitar la formación profesional de sus trabajadores y en función de sus necesidades, concederá a los mismos las facilidades que en cada caso sean más adecuadas, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento y capacitación que permitan la obtención de los conocimientos o títulos sobre materias de interés relacionadas con el puesto de trabajo.

En todo caso, para ser acreedor de las ayudas o beneficios que en cada caso se establezcan se deberá acreditar la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

En los casos en que un trabajador solicite la asistencia a cursos, seminarios, jornadas técnicas, etc., que no sean de interés específico para la empresa, ésta estudiará la posible concesión de algún tipo de ayuda, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione la organización normal del trabajo.

Se crea una Comisión de Formación cuyo objeto será velar por el desarrollo y seguimiento de lo establecido en el presente artículo, cuya composición y funciones se reseñan a continuación.

La Comisión de Formación estará compuesta por cuatro miembros, dos miembros de la Empresa, el Gerente y el Director de Personal y S.I. y dos Delegados/as de Personal elegidos de entre estos/as.

Son funciones de esta Comisión:

1. Elaborar antes del día 31 de diciembre de cada año un Plan Anual de Formación del personal del IMGEMA. Para ello, las partes elaborarán y se entregarán propuestas de formación antes del 30 de noviembre, salvo que el plazo de remisión de solicitudes de subvención al M.A.P. finalizara antes del mes de Enero, en cuyo caso se reajustará el calendario preciso y necesario para este fin.
2. Resolver en un plazo máximo de 15 días los cursos solicitados por los trabajadores.
3. Aprobar el Reglamento de funcionamiento interno.
4. Seguimiento del Programa de cursos aprobados.
5. Ejecutar los acuerdos firmados y supervisar su adecuada ejecución. Para ello las partes podrán consultar los expedientes de formación en trámite.



6. Resolver discrepancias que surjan.
7. Aprobar un reglamento que regule los plazos y criterios con los que hayan de presentarse y concederse las ayudas para la formación.
8. Realizar una Memoria Anual.

La Comisión de formación podrá destinar, hasta un máximo del 25%, de la dotación inicial de la partida presupuestaria de «Gastos de Formación» para atender gastos de matrícula de estudios reglados del personal de plantilla.

Se establecen los siguientes tipos de estudios reglados y los importes correspondientes:

- Estudios Universitarios: 175,03€ más el Incremento que se acuerde.
- Otros Estudios no Universitarios: 125,00€ mas el incremento que se acuerde.

Capítulo V. Jornada laboral, vacaciones, permisos retribuidos y excedencias.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, dentro de las cuales se computarán los 30 minutos diarios de tiempo de bocadillo. Los trabajadores con Contrato a Tiempo Parcial tendrán derecho a un descanso de bocadillo que será proporcional a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador esté en su puesto de trabajo.

El horario de trabajo de las distintas unidades o servicios se establecerá o prorrogará anualmente en el oportuno cuadro horario y de turnos atendiendo a la especial naturaleza de cada uno de ellos, de manera que queden cubiertas las necesidades de la empresa. En la determinación del mismo, la empresa deberá respetar la duración máxima de la jornada diaria, los descansos semanales y el descanso entre jornadas que establecen este Convenio y supletoriamente los arts. 36 y 37 del E.T. y los arts. 19 y 32 del R. D. 1.561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. Si por circunstancias especiales hubiera necesidad de modificar los horarios pactados, ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para las modificaciones.

En cómputo anual la jornada de trabajo será de 1501 horas de trabajo efectivo para todo el personal afectado por este convenio, excepto aquellos que por antigüedad tengan derecho a más de 31 días de vacaciones, lo que se disminuirá del cómputo anual a razón de 7 h por cada día de vacaciones adicionales que le



correspondan.

En aquellos supuestos en que el servicio lo permita, y a petición del trabajador, este podrá acogerse a una modificación horaria especial que se solicitará a Gerencia, y una vez concedida, habrá que continuar en esa situación al menos un mes. El acogerse a esta modificación de horario no da derecho a la percepción del Complemento por jornada partida.

Los trabajadores con modificación horaria especial habrán de cumplir la jornada diaria pactada en el acuerdo. El plazo para resolver y notificar será de quince días.

En aquellas actividades que conlleven salidas programadas del centro de trabajo como salidas al campo, cursos, talleres externos, encuentros, congresos o similares, y que no sea posible realizarlas en el horario habitual, el exceso de jornada se registrará por lo siguiente:

a) Si el regreso fuera después de su horario habitual, el exceso de jornada se compensará con las mismas horas de descanso, no superándose en ningún caso las 12 horas de trabajo efectivo.

b) Si la actividad conllevara la pernoctación fuera del domicilio habitual, se computarán 12 horas de trabajo efectivo. El exceso de jornada se compensará con las mismas horas de descanso.

El descanso compensatorio se hará efectivo cuando las circunstancias de trabajo lo permitan, dentro del año, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Las compensaciones de jornada referidas en los apartados a) y b) no serán de aplicación al Personal que perciba el Plus de Especial Dedicación.

Artículo 18. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 31 días naturales.

No obstante, los trabajadores con una antigüedad de entre 15 y 20 años tendrán 32 días de vacaciones; entre 20 y 25 años de antigüedad 33 días y entre 25 y 30 años 34 días de vacaciones, y a partir de 30 años tendrán un total de 35 días y su disfrute podrá fraccionarse en períodos de al menos una semana o un ciclo de trabajo completo en los casos de trabajo a turnos, salvo acuerdo en contrario. Como medida de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, a solicitud del trabajador y si la organización del trabajo lo permitiera, la empresa podrá autorizar el disfrute de hasta tres días laborables «suelos» de vacaciones dentro de los 31 días previstos.

Si durante el disfrute de las vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal (I.T.), éstas quedarán interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta del



trabajador afectado.

Esta interrupción se hará efectiva previa presentación del parte de baja suscrito por el médico de la Seguridad Social (S.S.), sin perjuicio de las inspecciones que la empresa pudiera efectuar.

En todo caso, se establece como fecha límite del período hábil para disfrutar las vacaciones anuales el mes de enero del año siguiente, incluso para las que pudiera tener sin disfrutar el trabajador con motivo de la suspensión de las mismas por I. T.

No obstante lo anterior, si el aplazamiento de la fecha de disfrute de las vacaciones anuales fuera más allá del mes de enero a propuesta de la empresa, el plazo límite para su disfrute será el primer semestre del año siguiente.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar permisos retribuidos por los tiempos y motivos siguientes:

1. Por matrimonio, o unión de hecho 20 días naturales, acumulables al resto de vacaciones anuales si el servicio lo permite.
2. Por interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a tres (3) días naturales.
3. Por alumbramiento de la esposa o compañera con la que se forme pareja de hecho cuatro (4) días naturales.
4. El Personal con un hijo menor de 16 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de reducción de jornada por lactancia, que podrá dividir en dos fracciones y acumular conforme a la vigente legislación.

Si ambos cónyuges prestaran sus servicios en el Instituto, este derecho podrá ser ejercitado por cualquiera de ellos.

5. Por enfermedad, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de hasta siete (7) días laborables. Dichos días se podrán disfrutar no consecutivamente, e incluso por fracciones de jornada razonables, concretándose de mutuo acuerdo por la empresa y el trabajador, en función de la gravedad y naturaleza del caso y la situación familiar. En todos los supuestos anteriores, el trabajador tendrá que justificar su ausencia.

6. Por fallecimiento del cónyuge o compañero(a) con quien se forme pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro (4) días





laborables.

7. Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, (3) tres días laborables.

8. Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, dos (2) días laborables

9. Dos (2) días por traslado de domicilio debidamente acreditado.

10. El tiempo necesario para asistir a consulta médica o realización de pruebas médicas tanto para el propio trabajador como para acompañar a hijos menores de 12 años, familiares impedidos o discapacitados, que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.

11. El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

12. El tiempo necesario para la realización de exámenes, siendo preceptiva la justificación posterior de la asistencia a los mismos.

13. Por fería de Mayo, un (1) día y una reducción de la jornada laboral de dos horas durante dos días de dicha semana. A tal efecto, durante la semana de fería, los turnos de trabajo de los diferentes servicios se organizarán de tal modo que pueda continuar la actividad normal y que todos los trabajadores puedan disfrutar este permiso. Si la organización del servicio lo permite, la empresa podrá autorizar su disfrute con reducción equivalente de la jornada diaria durante la semana de fería.

14. Por asuntos propios, seis (6) días. Si la organización del servicio lo permite, la empresa podrá autorizar su disfrute por fracciones razonables de jornada.

15. Los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán no laborables para todo el personal, permaneciendo cerradas las instalaciones al público. Aquellos trabajadores que presten sus servicios los días 24 y 31 de diciembre serán acreedores al Plus de Domingos y Festivos.

16. Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de 14 al año para todo el personal afectado por este Convenio. Aquellas que coincidieran en días no laborables para cada trabajador/a, se acumularán como días de asuntos propios en ese año.

El trabajador tramitará la petición del disfrute de los permisos retribuidos con la antelación suficiente que resulte posible según la naturaleza del caso, a su jefe/a inmediato/a, para que la Empresa pueda organizar convenientemente los servicios afectados.



De solicitarlo con antelación al disfrute y llegado el día del mismo no se le hubiese contestado con la devolución de la correspondiente copia de la solicitud, se considerará concedido. Si no fuese posible avisar con antelación, bastará la confirmación verbal del jefe/a inmediato/a y posteriormente se tramitará la solicitud correspondiente.

Artículo 20. Licencias extraordinarias no retribuidas.

Todo el personal afectado por este Convenio, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar Licencias Extraordinarias no retribuidas de hasta tres meses de duración, dentro de cada año natural y por meses completos.

Estas licencias tendrán, a todos los efectos, la consideración de suspensión del contrato de trabajo, y su concesión, estará supeditada a las necesidades del servicio.

Una vez solicitada y autorizada la licencia no retribuida, no podrá alterarse la fecha de disfrute, ni suspenderse, ni anularse.

La petición de las Licencias Extraordinarias no retribuidas se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para el disfrute de las mismas.

El tiempo de duración de este tipo de licencias no se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 21. Excedencia voluntaria y forzosa.

Se estará lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante los dos (2) primeros años de duración de las excedencias voluntarias concedidas, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Si este derecho se ejercitara inicialmente por un período inferior a los dos años previstos, en las sucesivas prórrogas de la excedencia persistirá este derecho de reserva de puesto de trabajo hasta completar el período de dos años. La solicitud de excedencia deberá tramitarse por escrito y con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de comienzo de la misma.

El trabajador, y sólo él, tendrán derecho a reincorporarse a la Empresa antes de la terminación de la excedencia concedida, solicitándolo de modo expreso y por escrito con al menos un mes de antelación a la nueva fecha prevista de reincorporación. El derecho de retorno anticipado solo se podrá ejercitar una vez haya transcurrido el primer año de la excedencia.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 22. Retribuciones.



Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se relacionan a continuación, estableciéndose en los artículos correspondientes los acreedores a las mismas y su régimen de devengo:

A) Salario base.

B) Complementos salariales:

Antigüedad.

Plus de Especial Dedicación.

Plus de Personal a cargo.

Complemento de destino.

Plus de Nocturnidad.

Plus de Relevo.

Plus de Domingos y Festivos.

Plus de Movilidad funcional.

Plus de Movilidad de horarios.

Plus de Movilidad de turnos.

C) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias de Marzo (80%), Junio, Septiembre (80%) y Diciembre.

Bolsa de vacaciones.

D) Percepciones extrasalariales:

Quebranto de moneda.

Dietas, viajes y desplazamientos.

Plus de Transporte y su complemento por jornada partida.

Artículo 23. Salario base.

Es el que se devenga por la prestación de la jornada ordinaria de trabajo, siendo para cada categoría el especificado como tal en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 24. Antigüedad.

Como complemento de antigüedad se abonarán trienios al 4%, con un tope del 40%. El porcentaje que corresponda a cada trabajador se aplicará sobre el salario base de su categoría, y será abonable tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias.

Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se cumplan.

Para ser acreedor a este Plus de Antigüedad se deberá ostentar previamente la condición de trabajador fijo de plantilla. No obstante, si un trabajador que obtuviera la condición de fijo de plantilla al servicio del Instituto hubiera prestado con anterioridad sus servicios en este Instituto como interino o eventual, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación, y hasta un máximo de dos trienios, que serán abonables desde el momento en que adquiera la condición de fijo de plantilla.

Si la relación laboral anterior no hubiera sido a jornada completa, se computarán los correspondientes contratos debidamente homogeneizados con el nivel de contratación parcial con el que se contrate como fijo o de plantilla.

Artículo 25. Plus de especial dedicación.

Al personal del IMGEMA en tanto que la empresa demande de ellos una especial dedicación y disponibilidad, se les abonará un Plus de «Especial Dedicación», cuyo importe para cada categoría, se fija en la Tabla Salarial anexa, y será abonable en doce pagas.

La especial dedicación y disponibilidad incluye la atención a las incidencias que se presenten fuera del horario habitual y relativo a cada Unidad, debiendo hacerse cargo de otras unidades afines en ausencia del titular.

El personal que perciba este Complemento no percibirá cantidad alguna por la movilidad de horario y/o turno, ni el complemento por jornada partida en el plus de transporte.

El capataz de jardinería, el oficial administrativo de administración u otros trabajadores que sustituyan a su Jefe de Unidad durante las vacaciones del mismo, percibirán este Plus de especial dedicación (un mes al año).

Artículo 26. Plus de personal a cargo.

Se establece un complemento de « Personal a cargo » que retribuye de manera específica la especial responsabilidad que se asume por dicha circunstancia, y cuyo importe, para las distintas Jefaturas de Unidad, se establece en la Tabla Salarial Anexa, siendo abonable en doce pagas.

Para la determinación de su cuantía y en función del número de trabajadores a



cargo, se establecen los tres niveles retributivos siguientes:

Nivel I: menos de 6 trabajadores.

Nivel II: de 6 a 15 trabajadores.

Nivel III: 16 trabajadores o más.

El Capataz de Jardinería, el Oficial Administrativo de Administración u otros trabajadores que sustituyan a su Jefe de Unidad durante las vacaciones, percibirán este Plus de Personal a Cargo (un mes al año), por igual importe al de su Jefe de Unidad.

Artículo 27. Complemento de destino.

Al personal del IMGEMA que previa tramitación del oportuno expediente y con carácter transitorio le sean encomendadas funciones y asignadas plenas responsabilidades que fueran notoriamente superiores a las que por su grupo profesional o categoría le pudieran corresponder, le será abonado con carácter transitorio un Complemento de Destino.

La Presidencia, a propuesta de la Gerencia y con el informe de la Comisión Paritaria, podrá aprobar las propuestas que en cada caso se le presenten, dando cuenta al Consejo Rector de los expedientes que se aprueben.

El informe de la Comisión Paritaria, que no será vinculante, se emitirá en base a la propuesta recibida de la Empresa y contendrá propuesta sobre la posible duración y retribuciones.

El importe de dicho Complemento de destino será la diferencia existente entre los emolumentos correspondientes a su categoría y los de la categoría correspondiente a las funciones transitorias encomendadas.

El tiempo durante el que se asuman dichas funciones y responsabilidades será computado con ese carácter a efectos curriculares, y siempre con sujeción a lo establecido en la regulación de Reclasificaciones y Ascensos prevista en este Convenio.

El expediente de atribución de este complemento establecerá, en cada caso, el importe, el período, las obligaciones y el régimen de cese del mismo, que de no establecerse será el previsto con carácter general en este Convenio como Régimen de percepción de pluses y otros complementos.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

1) Todo el personal que realice su trabajo entre las 22:00 h y las 6:00 horas, tendrá derecho a un Plus de Nocturnidad, cuyo importe se fija en la Tabla Salarial



Anexa (2 Euros/hora, mas el incremento de 2008 correspondiente).

2) Con carácter excepcional, al personal que haya prestado servicios de turno de noche de manera continuada durante al menos los últimos cinco años anteriores a 2008, en caso de suprimirse por decisión de la empresa el turno nocturno para su prestación por un servicio externo de vigilancia, se le seguirá abonando este complemento, cuyo importe será el establecido en la Tabla Salarial Anexa, con carácter transitorio y a título personal, durante el año 2008, por un importe inicial equivalente a ocho unidades/turno y de modo decreciente (desde 12/12 partes en el primer mes hasta 1/12 en el último mes) hasta su total extinción en el mes trece. Esta regulación excepcional estará vigente sólo hasta 2008, no prorrogándose su vigencia ni por prórroga de este Convenio ni durante el período de negociación del nuevo Convenio que sustituya al presente.

Artículo 29. Plus de relevo.

Como compensación a la prolongación de jornada que se produce para la toma o entrega de relevo (los sábados, domingos y festivos), aquellos trabajadores que efectivamente realicen dicha prolongación de jornada, y mientras exista la misma, percibirán un plus cuyo importe por prolongación de jornada por toma/entrega de relevo se establece en la Tabla Salarial anexa. El abono de este complemento retribuye, a todos los efectos, dicha prolongación de jornada.

Artículo 30. Plus de domingos y festivos.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en domingo o festivo recibirán el correspondiente Plus de Domingos y Festivos, en función de la proporción de jornada en que efectivamente se preste, y cuyo importe por jornada completa trabajada se establece en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 31. Plus de movilidad funcional (f).

El Plus de Movilidad Funcional (F) retribuye la disponibilidad del trabajador para realizar con carácter extraordinario funciones no específicas de su propia categoría. Los trabajadores de los que la Empresa requiera esta disponibilidad, serán acreedores de un Plus cuyo importe mensual se establece en la Tabla Salarial anexa, que se abonará en doce pagas.

Artículo 32. Plus de movilidad de horarios (h).

El Plus de Movilidad de Horarios retribuye la disponibilidad del trabajador para cambiar el horario de trabajo que pudiera tener establecido. Los trabajadores de los que la Empresa requiera esta disponibilidad, percibirán en compensación el importe establecido en la Tabla Salarial anexa, y será abonable en 12 pagas.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta los servicios objeto de la empresa,

en el Área de Jardinería, se establecerá un turno rotativo voluntario para cubrir los turnos de mañana de domingos y festivos. La relación de personal que cubrirá dichos turnos habrá de ser al menos del 75% de la plantilla de esta Unidad, y será comunicada a la Gerencia antes del 15 de Diciembre del año anterior. En caso de que no se cubriera dicho 75%, la empresa podrá requerir al resto de trabajadores hasta cubrir dicho cupo.

El turno matinal de los sábados es obligatorio para todo el personal de Jardinería y no conlleva la percepción de plus o complemento alguno ni en descanso ni en metálico, y se organizará con carácter rotativo.

Artículo 33. Plus de movilidad de turnos (t).

El Plus de Movilidad de Turnos (T) retribuye la disponibilidad del trabajador para ser cambiado de turno de trabajo cuando las necesidades de la Empresa así lo demanden. Los trabajadores de los que la empresa requiera esta disponibilidad, serán acreedores de un complemento cuyo importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

Artículo 34. Movilidad especial.

A) El personal del que la Empresa no haya requerido movilidad de horarios o turnos y del que incidentalmente se requiera algún cambio de esta naturaleza, tendrá derecho a un descanso compensatorio con un recargo del 60% si se altera el día de descanso y sin recargo alguno si no se altera el mismo.

B) Si por necesidades organizativas inaplazables se produjera una interrupción del disfrute de las vacaciones de algún trabajador, éste tendrá derecho a dos días de vacaciones adicionales.

C) Los vigilantes taquilleros y los jardineros-vigilantes cubrirán como corre turnos las incidencias que se puedan producir en los turnos de los vigilantes, movilidad esta que queda retribuida con el Plus de Movilidad correspondiente.

D) Cuando el cambio de turno afecte al día de descanso semanal previsto, de cualquier trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio con un recargo del 60 % el primer día del cambio de turno, recargo que no se aplicará al volver a su turno habitual.

Todos los cambios derivados de la movilidad funcional, de horarios y turnos, regulados en los artículos precedentes quedan compensados con los pluses de movilidad correspondientes establecidos en los artículos precedentes.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Se fijan dos pagas extraordinarias completas, abonables en los meses de Junio y



Diciembre, y dos pagas extras abonables al 80% en los meses de Marzo y Septiembre. El importe de las mismas (del 100% y 80% respectivamente) será el que corresponda a cada trabajador en concepto de salario base y antigüedad vigentes en el momento de su abono. El abono de las mismas se hará antes del día 15 del mes que corresponda, siempre que la situación de tesorería lo permita.

Los trabajadores que entren a prestar sus servicios en la empresa o cesen en la misma en el transcurso del año, devengarán la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado, estableciéndose a estos efectos el devengo semestral para las pagas extras de Junio y Diciembre y el anual para las pagas extras de Marzo y Septiembre.

En el año 2010 las Pagas Extras de los meses de Marzo y Septiembre experimentarán un incremento para llegar a ser del 90%. No obstante, se incrementarán al 100%, si existieran en citado año condiciones económicas favorables, caso contrario el incremento al 100% se realizaría en el año 2011.

Artículo 36. Bolsa de vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán una Bolsa de Vacaciones anual, cuyo importe se fija en la Tabla Salarial anexa.

Será abonable con la nómina del mes anterior al inicio de las vacaciones, y la empresa podrá fraccionar el pago de la misma si se fraccionara el disfrute de éstas. En todo caso, el plazo máximo para su abono será el 31 de diciembre de cada año.

El personal eventual percibirá la parte proporcional correspondiente de esta Bolsa junto con la liquidación de cada contrato, y en todo caso al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 37. Incrementos y revisión salarial.

Las retribuciones para los ejercicios 2008, 2009, 2010 y 2011, se regirán por los siguientes criterios:

1) Incremento de Retribuciones para el año 2008:

Con efectos de 1 de enero de 2008, las retribuciones del personal al servicio del IMGEMA Jardín Botánico de Córdoba, experimentarán con respecto al año 2007, los siguientes incrementos salariales:

Revisión salarial por desviación de IPC 2007 sobre todos los conceptos salariales.

Incremento General del 2 %, con respecto al año 2007 revisado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 51/ 2007, de 26 de diciembre, de



Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

2) Fondo para la mejora y modernización de los servicios de la Empresa:

Se crea un fondo para la mejora y modernización de los servicios de la Empresa cuya cuantía asciende a la cantidad de 21.000 euros.

La aplicación y distribución se llevará a cabo en los ámbitos de negociación correspondientes. (Incremento 30 € Plus de Transporte y 10 € Movilidad Funcional).

3) Fondo adicional.

Al citado fondo se añadirá un 2% de la masa salarial para abordar los incrementos de productividad e incentivos que se produzcan como consecuencia de los objetivos marcados por la Empresa.

4) Distribución de fondos.

La aplicación y distribución se llevará a cabo en los ámbitos de negociación correspondientes. (Equiparación de los Empleados Públicos Municipales).

5) Incremento para los años 2009 a 2011.

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

Para cada uno de estos años, las partes se comprometen a establecer un fondo de 1'5% de la masa salarial para abordar los incrementos de productividad fruto de los objetivos marcados por la Empresa y de la Revisión de la Valoración de Puestos de Trabajo.

No obstante, siguiendo los criterios establecidos en el punto anterior y conforme a la legislación vigente, se dotará del fondo necesario al objeto de que pueda garantizarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados/as de este Instituto. El importe de este fondo será la diferencia entre el IPC anual a diciembre del ejercicio inmediatamente anterior aumentado en un punto y el incremento aplicado según lo estipulado en estos apartados.

La Empresa y los Delegados de Personal elaborarán en sus respectivos ejercicios las Tablas Salariales de los años 2009, 2010 y 2011, siguiendo los criterios fijados en el presente acuerdo.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Dada la situación de desempleo existente y la naturaleza pública de este Instituto,



empresa y trabajadores se comprometen a la no realización de horas extraordinarias para el desarrollo de tareas habituales.

No obstante, y cuando la Gerencia lo considere necesario, podrán realizarse las imprescindibles para atender circunstancias especiales tales como la reparación de siniestros o averías que requieran un arreglo inmediato, la realización de trabajos para evitar deterioros en plantas o instalaciones, para terminar labores de recepción de mercancías y plantas, para la sustitución de ausencias imprevistas en trabajos necesarios e imprescindibles (vigilancia, taquilla, etc.). Las que se realicen, se abonarán con un recargo del 50% del salario hora sobre todos los conceptos salariales que perciba el trabajador.

La empresa se obliga a comunicar la necesidad y la realización de tales horas extraordinarias a la representación de los trabajadores con antelación a la realización de las mismas, y sólo por ausencia de éstos o imprevisto inmediato de dichas circunstancias se comunicará con posterioridad a su realización.

Cuando se trate de puestos de trabajo que tengan atribuido un régimen de distribución irregular de la jornada (Vigilancia, Taquilla, Museos.), los excesos de jornada se determinarán anualmente, al término del ejercicio y se compensarán con descanso dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

Artículo 39. Plus de quebranto de moneda.

Este plus retribuye el riesgo que se asume por el trabajador por la posible pérdida derivada del manejo y custodia de dinero en efectivo, cuando dicha circunstancia se realice con habitualidad, y no sea derivada del manejo de fondos correspondientes a las propias dietas de alojamiento y manutención y otros gastos de viaje. Este plus, que en ningún caso será abonable durante el disfrute de las vacaciones, queda sujeto al régimen de percepción siguiente:

- 1) Los Vigilantes-taquilleros, lo percibirán cuando efectivamente presten sus servicios en turno de taquilla, y percibirán este Plus por el importe mensual que se establece en la tabla salarial anexa.
- 2) El Oficial de la Unidad de Administración que efectivamente realice las funciones de cajero, percibirá este Plus por el importe mensual establecido en la tabla salarial anexa.
- 3) El trabajador que, con carácter habitual, realice compras con manejo de dinero en metálico, percibirá este plus por el importe mensual indicado en tabla salarial anexa.

Artículo 40. Dietas, viajes y desplazamientos.

Los trabajadores que, en comisión de servicio y por orden de la empresa, tengan

que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual, y siempre que éstos les impidan pernoctar o realizar sus comidas principales en su lugar de residencia habitual, percibirán además de los gastos de locomoción y alojamiento y en concepto de Dieta, las cantidades indicadas. Estos importes serán de aplicación desde la entrada en vigor de este Convenio y no tendrán carácter retroactivo:

1) Por manutención:

· Día completo: Ver tabla anexa.

· ½ Día: Ver tabla anexa.

2) Por alojamiento, hasta el importe señalado en la tabla anexa y previa justificación del gasto.

No obstante, si no fuera posible encontrar un alojamiento razonable (en calidad y ubicación) por debajo del mencionado importe, la empresa podrá autorizar y asumir el coste real del alojamiento.

Si excepcionalmente y con autorización expresa de la empresa, hubiera de utilizarse el vehículo propio para realizar algún desplazamiento, se abonará una indemnización por kilómetro recorrido por la cuantía que a tal efecto establezca la legislación aplicable, que será de aplicación supletoria para la completa regulación esta materia.

Artículo 41. Plus de transporte y complemento por jornada partida.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un Plus de Transporte mensual, cuyo importe se indica en la Tabla Salarial anexa.

Con las excepciones señaladas en este Convenio, los trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada partida, tendrán un complemento especial del Plus de transporte por cada jornada partida efectivamente realizada, cuyo importe se fija en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 42. Régimen de percepción de pluses y otros complementos.

Con independencia de aquellos pluses cuya percepción está directamente vinculada a la efectiva realización de determinadas funciones o a la existencia de determinadas circunstancias en la prestación laboral (art. 27. Complemento de destino; art. 28. Nocturnidad; art. 29. Relevo; art. 30. Domingos y Festivos y art. 39. Quebranto de moneda), el presente Convenio establece otros, que aún estando igualmente vinculados a la realización de determinadas prestaciones, su régimen de atribución y cese se sujetará al siguiente procedimiento especial:

1. La empresa deberá comunicar a cada trabajador las prestaciones especiales que se le demanden y el correspondiente plus a que se tendrá derecho de entre los citados en el párrafo siguiente.

2. Las variaciones sobre los mismos que la empresa decida aplicar deberán ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista de su cese.

De no cumplirse este plazo de preaviso, el trabajador devengará en todo caso su derecho al cobro del correspondiente plus o complemento por los días de preaviso no cumplimentado.

Este régimen se aplicará a los pluses establecidos en los artículos art. 26. Personal a cargo; art 25 Especial dedicación; art. 31. Movilidad funcional; art. 32. Movilidad de horarios y art. 33. Movilidad de turnos.

El régimen de establecimiento y cese del complemento de destino (art. 27) se establecerá en el expediente específico de concesión del mismo.

Artículo 43. Adelanto de salarios: anticipos.

Las solicitudes de anticipos deberán presentarse en el mes anterior a su concesión. Se podrá anticipar hasta un importe equivalente al 50% del salario base bruto mensual de su categoría, deducido el importe de los préstamos señalados en el este Convenio, si los hubiere. Los anticipos serán liquidados en el mes correspondiente.

Artículo 44. Préstamos.

La empresa concederá préstamos sin interés a todos los trabajadores de plantilla que lo soliciten. La cuantía máxima de estos préstamos será de 3.000€. Las solicitudes habrán de dirigirse a la Presidencia que resolverá en resolución inapelable, en plazo máximo de 15 días.

El fondo anual para toda la plantilla será de 15.000€ y la concesión de los préstamos estará supeditada, en todo caso, a la situación de tesorería de la empresa.

La devolución del préstamo se efectuará en un máximo de doce meses y se descontarán de las nóminas correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de la concesión del préstamo.

No nacerá el derecho a solicitar un nuevo préstamo hasta tanto no se haya amortizado totalmente el anterior. Este nuevo régimen será aplicable desde la aprobación de este Convenio Colectivo por el Consejo Rector.

Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 45. Prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene.

La prevención de Riesgos Laborales se regula fundamentalmente por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, su Reglamento de desarrollo y cuanta otra normativa resulte de obligado cumplimiento, comprometiéndose la empresa y los trabajadores a una participación activa en su gradual aplicación.

Es obligación tanto de la empresa como de los trabajadores cooperar en la prevención de Riesgos Laborales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, estando expresamente obligados todos los trabajadores a recibir la formación que sobre estas materias les sea facilitada.

La empresa está obligada a proporcionar los medios de protección personal y de seguridad más idóneos para todos sus trabajadores, quienes estarán obligados a usarlos correctamente y cuidar su adecuado estado y mantenimiento, dando cuenta inmediata a sus superiores de las averías, roturas o deficiencias que pudieran ocasionarse.

Los trabajadores deberán cuidar y mantener la debida higiene para evitar molestias a sus compañeros o al público visitante.

Los mandos intermedios, en los términos legalmente establecidos, están obligados a hacer cumplir a sus subordinados las prescripciones relativas a la prevención de riesgos, así como éstos están obligados a cumplirlas. Así mismo, tanto unos como otros, están obligados a recibir, con diligencia y aprovechamiento, las acciones formativas de prevención que la empresa lleve a cabo.

Comisión de Seguridad y Salud:

Se creará una comisión paritaria (igual número de representantes del empresario y de representantes de los/as trabajadores/as) de participación cuyas competencias serian:

Participar en planes y programas de prevención así como en la introducción de nuevas tecnologías.

Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

Podrán proponer el cambio de puesto cuando se aprecia riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo y en aquellos casos que se pudiesen dar de trabajadores/as que padezcan alguna dolencia y cuyo informe médico de



empresa aconseje el cambio de puesto de trabajo.

En colaboración con la Dirección de la Empresa, se establecerá la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, efectuando un seguimiento directo de la misma.

Conjuntamente con la Dirección de la Empresa, se elaborarán planes anuales de prevención de riesgos laborales.

Dicha comisión tendrá las siguientes Facultades:

Conocer la situación respecto a prevención, realizando las visitas que estime oportunas.

Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.

Conocer y analizar daños, valorar sus causas y promover medidas, pudiendo seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

Funcionamiento:

La comisión de Seguridad y salud se reunirá periódicamente de forma semestral así como cuantas veces sean necesarias de forma extraordinaria.

En las reuniones ordinarias se analizarán, entre otros temas, el índice de siniestralidad por accidente de trabajo, estadísticas de absentismo laboral, cumplimiento del Plan de Prevención de riesgos, etc., proponiendo a la Dirección de la Empresa las medidas de tipo corrector necesarias para una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

Tomará sus decisiones por mayoría que será vinculante para la Dirección de la Empresa.

En la Convocatoria se fijará el orden del día con los asuntos a tratar en la reunión y de cada reunión, se extenderá el acta correspondiente.

Artículo 46. Derecho de protección a la embarazada y conciliación de la vida laboral y familiar.

a) La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le asignen temporalmente tareas acordes con su estado, en caso de que las funciones del puesto de trabajo que ocupa habitualmente pudieran ser perjudiciales, tanto para la madre como para el feto, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo. Esta circunstancia deberá prescribirse por el médico especialista de la Seguridad Social asignado a la trabajadora.

La empresa concederá a la trabajadora embarazada el tiempo necesario de



permiso retribuido para asistir a cursos de preparación para el parto, debiendo acreditarse documentalmente la asistencia a los mismos. Si la trabajadora necesitara más tiempo para tal finalidad, la empresa tratará de adaptar el horario habitual para hacerlo compatible con la asistencia a dichos cursos preparatorios.

Tras la baja por maternidad, la trabajadora tendrá derecho al disfrute continuado de sus vacaciones anuales y días de asuntos propios que tuviera pendientes de disfrutar.

b) En los términos establecidos en la normativa laboral aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajador tendrá derecho a situarse en situación de excedencia en los términos y por las causas previstas legalmente y previa tramitación del oportuno expediente.

En ambos casos, la empresa podrá adaptar las funciones del trabajador en excedencia, si esta fuera parcial, de modo que la prestación del resto de la jornada resulte razonable y siempre ajustándose lo más posible a las funciones propias de la categoría y grupo profesional del trabajador.

Artículo 47. Botiquín de primeros auxilios.

La empresa está obligada a instalar en todas las dependencias de trabajo en las que se determine su necesidad un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto y al alcance de cualquier trabajador que lo pudiera necesitar. Es obligación de los trabajadores hacer uso del botiquín exclusivamente para la finalidad prevista y comunicar a los Jefes de Unidad correspondientes el uso de medicamentos u otros productos con objeto de proceder a la reposición de los que resulten necesarios.

Artículo 48. Ropa de trabajo y normas de uso.

La empresa proporcionará a todos sus trabajadores las prendas de trabajo y el calzado adecuados para el correcto desempeño de los trabajos que se les encomienden, según se indica en el listado que, más abajo, acompaña a este artículo.

La entrega de los equipos de verano deberá hacerse antes del 1 de Mayo del año en que correspondan, y antes del 1 de Septiembre se entregarán los equipos de invierno.

La ropa y calzado de trabajo se utilizarán, siempre y exclusivamente, cuando se esté de servicio, quedando expresamente prohibido su uso durante la realización de trabajos particulares.

A. INVIERNO:



A.1. Personal de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Museo:

Anual: 2 pantalón/falda, 2 camisa/polo, 2 jersey/sudadera, y 1 par de calzado, adecuados al servicio que prestan.

Bianual: 1 Anorak o chaqueta de abrigo. Según el uso y la calidad de las prendas, podrá establecerse un período más largo, por acuerdo entre ambas partes.

A.2. Personal de Laboratorio y Servicios auxiliares:

Bata de laboratorio, con la periodicidad que resulte necesaria.

A.3. Personal de Servicios auxiliares:

Prenda de trabajo al exterior (anorak o similar) y calzado adecuado, con la periodicidad que resulte necesaria y contra la entrega de la prenda usada.

A.4. Personal que realiza trabajo de campo:

Botas adecuadas y anorak o chaqueta de abrigo, según necesidades de uso y contra entrega de las anteriores

Con independencia de lo anterior y cuando resulte necesario, la empresa pondrá a disposición del personal que lo necesite prendas para el trabajo en el exterior para casos de lluvia (impermeable, traje de agua, botas de goma, etc.). En cualquier caso, estas prendas siempre tienen carácter individual y personal.

B) VERANO:

B.1. Personal de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Museo:

2 polos o camisetas, 2 pantalones largos/cortos/faldas, y 1 par calzado adecuado al servicio que prestan.

B.2. Personal que realiza trabajo de campo: 2 camisetas.

Los Delegados de Personal y la Gerencia, de mutuo acuerdo, podrán, en cualquier momento de la vigencia del Convenio y con carácter puntual, modificar la composición y periodicidad del equipamiento laboral.

Artículo 49. Equipamiento especial.

La empresa dispondrá de equipamiento especial adecuado para la realización de trabajos de campo en expediciones de recolección de semillas, plantas, material museográfico, fósiles u otros trabajos especiales, que será puesta a disposición de todos los trabajadores que participen en dichas expediciones. Este equipamiento que estará compuesto por impermeables, anoraks y calzado especial, será de uso



personal. Igualmente, la Empresa facilitará mochilas, equipo de orientación y comunicación, etc., que sean necesarios para la realización de trabajos a desarrollar.

Artículo 50. Prendas de seguridad.

Las prendas o medios de protección personal que hayan de usarse por razones de seguridad quedan fuera de esta regulación, poniendo la empresa a disposición de los trabajadores afectados todas las que fueran legalmente necesarias.

Capítulo VIII. Prestaciones complementarias.

Artículo 51. Incapacidad temporal (i.t.).

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), cualquiera que sea la causa que la motive, recibirán del IMGEMA Jardín Botánico la diferencia entre las percepciones económicas reglamentarias por I.T. y el 100% de sus salarios, y ello hasta alcanzarse el 3% de nivel de absentismo por I.T., momento a partir del cual cesa para la empresa cualquier obligación de complementar las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.

El referido porcentaje de absentismo derivado de I.T. se calculará aplicando la siguiente fórmula: no computando a estos efectos la I.T. derivada por Enfermedad Común o Accidente no laboral cuya duración sea de 21 ó más días así como por Accidente laboral, que se complementará, en todo caso, hasta el 100% en los términos indicados:

$$\% \text{ I.T.} = (\text{N}^\circ \text{ días de baja I.T.} \times 100) / (\text{N}^\circ \text{ trabajadores} \times 365)$$

A efectos de cálculo del índice de absentismo por I.T. se entiende que los días de baja y los trabajadores computables son los de plantilla y los interinos.

Con carácter individual, cada trabajador, incluso agotado el fondo del 3%, mantendrá un derecho individual de complemento del 100% por hasta un período de 7 días.

No obstante lo anterior, si la I.T. no fuera por accidente laboral y se hubiera sobrepasado el 3%, la Comisión Paritaria estudiará cada caso concreto, una vez concluido el ejercicio.

La situación de baja por I.T. deberá ser comunicada a la empresa tan pronto como sea conocida por el trabajador, aunque la presentación del parte de baja se haga en el plazo legal.

Artículo 52. Seguros.



A) SEGURO DE ACCIDENTES.

La Comisión Paritaria, con fecha 29/05/01, acordó suscribir con la Aseguradora SWISS LIFE ESPAÑA, S.A. Póliza de seguro «COLECTIVO DE VIDA», con fecha de efectos 30/06/01, por los riesgos y coberturas de Fallecimiento por cualquier causa, Fallecimiento por accidente y Fallecimiento por accidente de circulación, así como la Incapacidad Permanente Absoluta, en todos los casos por 12.020,24€, quedando asegurados todos los trabajadores de este Instituto incluidos en el documento de cotización a la Seguridad Social (TC2).

Durante el primer semestre de cada año, la Comisión Paritaria, podrá realizar las consultas que estime pertinentes, a efectos de su renovación o la suscripción de nueva póliza con las coberturas y compañía que se determinen, de modo que la prima resultante no exceda de lo establecido en la partida presupuestaria correspondiente.

La póliza vigente en cada momento se renovará anualmente, incrementando su cuantía como mínimo con el IPC real del año anterior y de modo automático mientras no se produzca acuerdo en contrario por parte de la Comisión Paritaria y hasta la efectiva formalización de la nueva póliza. En caso de muerte o invalidez, serán beneficiarios los señalados al efecto por el trabajador en el correspondiente boletín de adhesión.

Los datos básicos de la póliza vigente a la firma del presente Convenio son los siguientes:

· Compañía: Por cambio de nombre de la anterior, VIDA CAIXA.

· Póliza N: 0000801876, Ramo: VIDA COLECTIVO.

· Indemnizaciones previstas (AÑO 2008):

a) INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA: 15.020,24 €.

b) FALLECIMIENTO: Con carácter acumulativo:

1. POR CUALQUIER CAUSA: 15.020,24 €.

2. POR ACCIDENTE: 15.020,24 €.

3. POR ACCIDENTE CIRCULACIÓN: 15.020,24 €.

B) SEGURO MÉDICO PRIVADO.

La Comisión Paritaria en el segundo semestre del año 2010 propondrá la posibilidad de suscribir una póliza de seguro médico privado para todo el personal, cuya cuantía económica deberá asumirse presupuestariamente en los siguientes



ejercicios.

C) SEGURO DE JUBILACIÓN.

La Comisión Paritaria en el segundo semestre del año 2010 propondrá la posibilidad de suscribir un Plan de Pensiones para todo el personal, cuya cuantía económica deberá asumirse presupuestariamente en los siguientes ejercicios.

Artículo 53. Auxilio por defunción.

La empresa concederá a los familiares de sus trabajadores fallecidos en situación de activo, un auxilio por defunción consistente en dos mensualidades de su salario base, y ello al margen de la oportuna liquidación de sus haberes salariales. Serán beneficiarios de dicho auxilio sus herederos legales, por este orden: cónyuge, hijos, padres y hermanos, y en todo caso, el que de entre ellos acredite documentalmente haber satisfecho los gastos del sepelio y hasta el importe satisfecho. De resultar superiores y ser varios los familiares que los hayan atendido, se les abonarán a prorrata.

Artículo 54. Asistencia jurídica.

La empresa garantizará la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores que, por actuaciones realizadas dentro del ejercicio de sus funciones, se vean incurso en procesos judiciales, con independencia de que actúen como denunciante o como denunciado. La empresa prestará la asistencia jurídica directamente o cubriendo tal contingencia con póliza de seguro.

En todo caso, quedan excluidos de esta obligación la asistencia jurídica en los procesos de naturaleza penal y aquellos otros de naturaleza civil en los que hubiere existido una actuación negligente o dolosa por parte del trabajador en cuestión, si estos extremos quedaren establecidos en la sentencia judicial de instancia.

Artículo 55. Derecho de reserva.

En caso de detención de un trabajador, los derechos relativos a la conservación de su puesto de trabajo, serán los establecidos por la legislación vigente.

Artículo 56. Incentivos para la jubilación anticipada.

1ª. Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, siempre que reúna los requisitos necesarios.

Como instrumento de potenciación de la inserción laboral de los jóvenes desempleados, el presente Convenio establece una serie de medidas con el carácter de Plan de Promoción del empleo estable y de calidad. En concreto, se





establecen las siguientes:

A) Jubilación especial:

Podrá concederse en los términos contenidos en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, la jubilación a los 64 años siempre que tenga lugar la sustitución del trabajador mediante cualquiera de las modalidades de la contratación vigente a excepción de la contratación a tiempo parcial y de la prevista en el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin los/as afectados/as por la jubilación serán sustituidos efectivamente en la fecha en que se produzca el cumplimiento de la edad articulándose desde el área de personal los mecanismos pertinentes al objeto de perseguir los fines mencionados.

La Empresa se compromete a convocar interinamente la plaza vacante por jubilación especial, durante el período de vigencia del contrato anual concertado al efecto y posteriormente proceder a su provisión definitiva. La persona seleccionada en dicha convocatoria de interinidad no podrá incorporarse a la plaza hasta la finalización del contrato concertado con motivo de dicha jubilación.

B) Jubilación anticipada:

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

En concepto de premio de jubilación se establecen las siguientes cuantías:

60 años 22.175,63 €

61 años 18.806,76 €

62 años 14.439,97 €

63 años 10.074,20 €

64 años 6.000 €

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

Con objeto de practicar la oportuna dotación presupuestaria, la jubilación anticipada habrá de solicitarse no más tarde del 30 de Octubre del año anterior a aquél en el que haya de producirse.

Una vez concedida, la empresa abonará su importe tan pronto como se produzca la efectiva jubilación del trabajador.

C) Jubilación Parcial:

El/la trabajador/a que reúna las condiciones exigidas para tener el derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrá acceder a la jubilación parcial concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario que contemple la legislación vigente, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Los trabajadores/as que se acojan a la máxima reducción de jornada legal, con la edad mínima exigible para causar derecho a la jubilación parcial, se les premiará con 6.050€. En caso de su reingreso a su jornada completa deberá reintegrar esta cantidad en el plazo de un mes.

Esta cantidad se incrementará anualmente por un importe igual al IPC real del año anterior.

TABLA RESUMEN SEGÚN LA VIGENTE LEGISLACIÓN

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EDAD MINIMA	60	60 y 2 meses	60 y 4 meses	60 y 6 meses	60 y 8 meses	60 y 10 meses	61
ANTIGUEDAD	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	6 años	6 años
REDUCCION JORNADA	25% - 85%	25% - 82%	25% - 80%	25% - 78%	25% - 75%	25% - 75%	25% - 75%
COTIZACION	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años	30 años	30 años

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones se estará en cuanto lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los Delegados de Personal o el Comité de Empresa en su caso, en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

La duración del contrato del trabajador/a que sustituya en esta jubilación será igual al tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida en este Instituto.

El Órgano estatutariamente competente no podrá amortizar las plazas sin antes recabar el correspondiente Informe a la Comisión de Selección de Personal. En todo caso, visto el Informe de la Comisión de Selección y en uso de sus competencias, podrá amortizar las plazas vacantes por jubilación o mantenerlas, en sus propios términos o con las modificaciones que estimen pertinentes.

Artículo 57. Sucesión universal.

El artículo 4 de los Estatutos del IMGEMA Jardín Botánico de Córdoba, dispone que el tiempo de duración del Instituto sea indefinido y en caso de disolución, la Corporación Municipal le sucederá Universalmente. En consecuencia, tal situación no extinguirá las relaciones laborales fijadas por el IMGEMA y sus Trabajadores,

quedando el Ayuntamiento de Córdoba subrogado en los derechos y obligaciones laborales contraídas por el IMGEMA con los mismos.

Artículo 58. Otras prestaciones.

La Empresa negociará Convenios con otras Empresas e Instituciones, que regulen bonificaciones y descuentos para la entrada a sus instalaciones y servicios públicos, así como para matrículas anuales en estudios reglados.

Capítulo IX. Órganos de representación y derechos sindicales.

Artículo 59. Delegados de personal.

Los Delegados de personal tendrán las funciones, competencias, garantías y derechos previstos en la legislación vigente.

El crédito de horas sindicales mensuales de los Delegados de personal será de 35 horas/mes.

Tan pronto como por el número de trabajadores de la empresa se tuviera derecho a Comité, el crédito de horas sindicales pasará a ser de 25 horas/mes/delegado. Durante este tiempo los DDPP o miembros del Comité de Empresa podrán ausentarse de la misma para atender los asuntos propios de esta condición.

En este crédito horario, no se incluirán las horas utilizadas en reuniones llevadas a cabo a petición de la empresa ni las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo.

La petición de uso de las horas sindicales se tramitará con antelación suficiente para facilitar la reorganización del servicio afectado. De producirse alguna situación de urgencia que impida su tramitación con antelación suficiente, se autorizarán siempre que el servicio pueda cubrirse.

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de personal un local adecuado en el que desarrollar las actividades propias de su representación, que se utilizará exclusivamente con este fin, y deberá estar provisto del correspondiente mobiliario y equipamiento de oficina.

Artículo 60. Derecho de reunión: asambleas.

En cuanto a su régimen de convocatoria, desarrollo y control se estará a lo dispuesto en el Art. 77 del Estatuto de los Trabajadores.

En los términos allí previstos, la empresa autorizará, dentro de la jornada laboral, hasta ocho (8) horas anuales para la celebración de asambleas de trabajadores, que deberán solicitarse con al menos dos días de antelación y en horarios que causen la menor distorsión posible al normal desarrollo de los servicios.

Artículo 61. Derecho de información: tablón de anuncios.

La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de personal un tablón de anuncios, de uso exclusivo y provisto de la protección adecuada para evitar la manipulación de las comunicaciones allí expuestas, y el cumplimiento de sus fines. El tablón estará ubicado en un lugar adecuado a su finalidad, para que éstos, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes, sin más limitaciones que las señaladas por la Ley.

Artículo 62. Comisión paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento integrada por seis miembros, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores.

De estos seis, al menos uno por cada una de las dos partes, a ser posible, deberá haber participado en las deliberaciones del Convenio a interpretar. Cada una de las partes podrá asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria acompañada de un asesor, extremo este que deberá preavisarse en la convocatoria.

La Comisión Paritaria se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, debiéndose comunicar, por escrito, sus componentes y los posibles cambios en su composición a la otra parte.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

1. Interpretar la totalidad de los artículos del Convenio.
2. Velar por el fiel cumplimiento de lo pactado.
3. Rectificar los posibles errores materiales que se adviertan en el Convenio.
4. Arbitrar todos los conflictos, tanto individuales como colectivos, que puedan plantearse en la aplicación del Convenio.
5. Cualquier otra función que se le sea atribuida en el presente Convenio o por la legislación laboral vigente.

La Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente siempre que lo solicite una de las partes mediante escrito donde figurará, necesariamente, el orden del día propuesto para la reunión al que se podrán incorporar los asuntos propuestos por la parte no convocante. La fecha de la reunión se fijará de mutuo acuerdo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de la misma.

De cada reunión se levantará un Acta que firmarán todos los vocales integrantes de la Comisión, quienes recibirán una copia de la misma para utilizarla a los



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

Los acuerdos firmes y definitivos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para las dos partes firmantes del Convenio, pasando a formar parte del mismo a título de notas interpretativas o aclaratorias.

Denunciado el Convenio y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 63. Reuniones del consejo rector.

Un representante de los trabajadores, elegido de entre los Delegados de Personal, tendrá derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Consejo Rector, a cuyo efecto será convocado por el Secretario.

Disposiciones adicionales.

PRIMERA. Cuando en el presente Convenio se utiliza el término «trabajador», debe entenderse de manera incluyente ambos géneros.

SEGUNDA. La Comisión Paritaria, finalizada la negociación del Convenio Colectivo, elaborará un Reglamento interno que regule el Régimen disciplinario. Mientras tanto se apruebe éste, será de aplicación el establecido en el convenio anterior en el que se regulaba expresamente esta materia.

TERCERA. En desarrollo de lo previsto en el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores, RDL 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales de duración determinada allí previsto, será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

CUARTA. Cuando en el presente Convenio se usa el término «día hábil» o «laborable», debe entenderse como día de trabajo efectivo del trabajador.

QUINTA. La Empresa, continuando con el objetivo de reducir las diferencias salariales del personal del IMGEMA Jardín Botánico con el resto de empleados públicos municipales, se compromete, para el ejercicio de 2011 y siguientes, a establecer una asignación presupuestaria que garantice la progresiva equiparación salarial al alza con los mismos, hasta alcanzar el 100%.

Dicha incorporación estará sujeta al Incremento de las Transferencias Municipales o a la capacidad de generar recursos financieros propios.

Disposiciones finales.

PRIMERA. De producirse la denuncia del presente Convenio o de cualquiera de



las prórrogas del mismo que se hayan podido producir, y hasta tanto se apruebe el que lo haya de sustituir, permanecerá vigente, en sus propios términos y a todos los efectos, el contenido normativo del mismo.

SEGUNDA. Durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y como manifestación genuina del contenido obligacional del mismo, se mantendrá la paz social, comprometiéndose las partes firmantes al uso de la Comisión Paritaria o de cualquiera de las formas de arbitraje previstas por la normativa laboral para la resolución de cuantos conflictos de aplicación o interpretación de su contenido pudieran presentarse.





TABLA SALARIAL ANEXA: AÑO 2.008		IMPORTE 2.008
1) SALARIO BASE, POR GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS		MENSUALES
-----OFICIOS-----		SALARIO BASE
JEFE DE UNIDAD		1.831,89 €
CAPATAZ		1.489,40 €
OFICIAL 1ª		1.461,08 €
OFICIAL 2ª		1.412,74 €
PEON ESPECIALISTA		1.375,44 €
PEON ORDINARIO		1.334,78 €
Aprendiz		8 MIG vigente
-----ADMINISTRATIVOS-----		SALARIO BASE
JEFE DE UNIDAD		1.831,89 €
TECNICO		1.489,40 €
OFICIAL 1ª		1.461,08 €
OFICIAL 2ª		1.412,74 €
AUXILIAR		1.375,44 €
MOZO LABORATORIO / AYUDANTE		1.334,78 €
Aprendiz		8 MIG vigente
2) PLUS, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		IMPORTE AÑO 2008
A) PLUS CON IMPORTE INDEPENDIENTE DE LA CATEGORIA LABORAL DEL PERCEPTOR		
A.1) IMPORTE POR UNIDAD DE PRESTACION EFECTIVAMENTE REALIZADA		Importe unitario
PLUS DE NOCTURNIDAD - Apartado 1º (art. 28º)		2,10 €/HORA
PLUS NOCTURNIDAD VIGILANTES AÑO 2008 - Apartado 2º (artº 28º)		114,38 €
PLUS DE RELEVO (art. 29º)		14,28 €
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS (art. 30º)		47,81 €
COMPLEMENTO PLUS DE TRANSPORTE JORNADA PARTIDA (art. 41 º)		2,88 €
A.2) IMPORTE MENSUAL, DEVENGABLE POR EL PERSONAL AFECTADO		Importe mensual
PLUS DE MOVILIDAD FUNCIONAL (art. 31º)		68,28 €
PLUS DE MOVILIDAD de HORARIOS (art. 32º)		48,88 €
PLUS DE MOVILIDAD de TURNOS (art. 33º)		48,88 €
A.3) IMPORTE MENSUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL		Importe mensual
PLUS DE TRANSPORTE (art. 41º)		127,32 €
A.4) IMPORTE ANUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL		Importe anual
BOLSA DE VACACIONES (art. 36º)		745,88 €
B) PLUS CON IMPORTE DEPENDIENTE DE LA CATEGORIA LABORAL DEL PERCEPTOR		
B.1.- PLUS DE ESPECIAL DEDICACION (art. 28º):		IMPORTE MENSUAL
1.1.- Jefe de Unidad		294,82 €
1.2.- Técnico		243,23 €
1.3.- Capataz		243,23 €
1.4.- Oficial 1ª secretaria dirección		187,88 €
1.5.- Oficial 1ª servicios auxiliares		187,88 €
B.2.- PERSONAL A CARGO (art. 28º):		
2.1.- Nivel I		68,88 €
2.2.- Nivel II		95,81 €
2.3.- Nivel III		180,04 €
B.3.- PLUS QUEBRANTO DE MONEDA (art. 38º):		
3.1.- Oficial de Administración (Cajero)		61,47 €
3.2.- Oficial de Servicios auxiliares (Compras)		26,72 €
3.3.- Taquilleros		26,72 €
C) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS		IMPORTE AÑO 2008
Art. 18º.- Formación Profesional. Importe de las ayudas por curso:		
	Estudios Universitarios	184,28 €
	Otros Estudios no Universitarios	131,81 €
Art. 40.- Dietas, Viajes y Desplazamientos:		
	Manutención día completo	60,88 €
	Manutención 1/2 día	28,26 €
	Alojamiento, hasta	66,64 €



Art. 56.- Incentivos por Jubilación Anticipada: Importe de los Incentivos:

60 años	22.175,63 €
61 años	18.806,76 €
62 años	14.439,37 €
63 años	10.074,20 €
64 años	6.000,00 €

TODOS LOS IMPORTES DE ESTA TABLA DE RETRIBUCIONES SE ENTIENDEN REFERIDOS A "JORNADA COMPLETA"

