



CONVENIO COLECTIVO

«VIMCORSА (Viviendas Municipales de Córdoba, S.A.)»

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Base Jurídica.

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en los principios reflejados en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59, de la Ley 7/2007 de 12 de abril, sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de dicha disposición legal; en la ley Orgánica de Libertad Sindical así como en la demás legislación que sobre negociación Colectiva es de aplicación.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre VIMCORSА y el personal a su servicio.

Artículo 3. Ámbito Personal.

1. Será de aplicación el presente Convenio Colectivo a todos los empleados y empleadas de VIMCORSА.
2. Siempre que en el presente Convenio Colectivo se haga referencia a trabajadores, trabajadoras o cualquier otra denominación similar se entenderá hecha al personal especificado en el punto anterior. De la misma manera, siempre que se haga referencia al Representante Legal de los Trabajadores, se referirá a la representación de los trabajadores y trabajadoras recogida en el Título II del R.D. Legislativo 1/1995.

Artículo 4. Ámbito Temporal de Aplicación y Denuncia.

El presente acuerdo, firmado por las partes representadas, entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Los efectos económicos de la totalidad de los derechos que se adquieran con la firma del presente Convenio serán de aplicación desde el día 1 de Enero de 2008.

Permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre del 2011.

Finalizado el periodo de vigencia estipulado, se prorrogará de año en año si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación de al menos un mes





a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado este convenio y hasta que no se acuerde otro nuevo, el Convenio se aplicará en su totalidad.

Artículo 5. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará al personal de VIMCORSА, cualquiera que sea el centro de trabajo donde se encuentre, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto VIMCORSА como una única unidad de trabajo.

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

1. Composición.

Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación, que estará compuesta por dos componentes a designar por la persona Representante Legal de los Trabajadores y otros dos a designar por la Gerencia. Actuará de Secretario/ a la persona que se designe al efecto. El Organismo y la parte social podrán ser asistidos y asesorados en las reuniones de la C.P.C.V.I. por una persona, cada una de ellas.

2. Competencias.

Su cometido será:

- a. La interpretación de la totalidad del texto articulado.
- b. Elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo.
- c. La mediación y conciliación en todo conflicto individual o colectivo que surja entre el Organismo y su personal laboral, siendo obligatorio como consecuencia de ello, que previamente a interponer cualquier reclamación individual o plural con el Organismo, o contra el personal laboral, se solicite la mediación y conciliación ante la C.P.C.V.I.
- d. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e. Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros.

3. Funcionamiento.

La C.P.C.V.I. deberá reunirse al efecto en un plazo de siete días a partir de la petición de mediación y conciliación. Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones. Para la adopción de acuerdos, que serán tomados por unanimidad, se requerirá como mínimo la asistencia de un componente de cada

parte.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, exponiéndose para su público conocimiento antes del fin del plazo máximo de quince días desde su fecha, en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo y publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia cuando así se acuerde por la C.P.C.V.I. Dichos acuerdos vincularán a ambas partes a partir de su exposición pública y en todo caso transcurridos quince días desde su fecha, así como durante la vigencia del presente Convenio, al cual se anexarán, si así se acuerda.

4. Arbitraje.

En el supuesto de falta de acuerdo en la C.P.C.V.I., se acudirá a la intervención de un arbitraje, que recaerá en el SERCLA, o en su defecto en el que se acuerde en la C.P.C.V.I., cuya decisión será de obligado cumplimiento para las partes.

Artículo 7. Cláusula de absorción y compensación.

Las resoluciones y disposiciones legales, de cualquier clase y rango jerárquico, que se dicten con posterioridad al presente Convenio sólo tendrán eficacia y aplicación práctica cuando, en su cálculo global y cómputo anual, superasen los niveles salariales y demás condiciones del Convenio.

Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualesquiera que fuese su origen, causa o motivo, denominación y naturaleza, a no ser que por norma legal de carácter imperativo se dispusiera lo contrario. Quedan excluidos de esta cláusula los derechos que el personal pasivo pudiera tener como consecuencia de la aplicación de este u otros convenios colectivos

Artículo 8. Vinculación y Derecho Supletorio.

1. Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho «in dubio pro operario».

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3. Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna

de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

4. De conformidad con lo establecido en el art. 2.5 de la Ley 7/ 2007 de 12 de abril sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la Disposición Adicional Primera de dicho texto legal, el mismo tendrá aplicación con carácter supletorio cuando ello fuese procedente en atención a la naturaleza jurídica de VIMCORSА, y en defecto de lo previsto en el presente convenio y en la normativa laboral de preferente aplicación

Artículo 9. Principio de Igualdad.

VIMCORSА se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva al objeto de conseguir la efectividad del Principio Constitucional de Igualdad.

Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión de Igualdad, compuesta por Representante Legal de los Trabajadores y una persona en representación de la empresa. En las reuniones cada una de las partes podrá estar asesorada por una persona.

En el marco de la Ley de Igualdad, VIMCORSА, elaborará, presentará y negociará en la Comisión el Plan de Igualdad para la plantilla.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos con capacidad teratogénica, carga metabólica, nocturnidad, etc.

Artículo 10. Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Todo el personal de VIMCORSА tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros tendrá la consideración de falta grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria. (Disposición adicional tercera).

Capítulo II. Relación de puestos de trabajo y clasificación profesional

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual VIMCORSА llevará a cabo la ordenación de su personal, de acuerdo con las necesidades de los distintos servicios, precisándose en el mismo los requisitos para el desempeño de cada puesto, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente reguladora del personal al servicio de la Administración Pública.

Una vez elaborada por la Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación, se aprobará por el Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 20.1.d) de los Estatutos Sociales y se recogerá en el Anejo II del presente Convenio y como parte integrante del mismo. En dicha Relación de Puestos de Trabajo quedará integrado el personal en régimen laboral que compone la plantilla de VIMCORSА, así como la valoración de los puestos, fijando el personal que puede desempeñar cada uno, los grupos, categorías profesionales y titulaciones que pueden optar a ello, la forma de acceso y los complementos específicos y de puesto de trabajo.

Anualmente la Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación elaborará una propuesta de Relación de Puestos de Trabajo. Cualquier alteración en la clasificación y valoración de los puestos de trabajo, así como en las condiciones retributivas y forma de provisión de los mismos, estará sujeta a previa aprobación por dicha Comisión.

Artículo 12. Grupos y Categorías Profesionales.

1. Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

a. Grupo I

Para el acceso a las categorías de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.

b. Grupo II

Para el acceso a las categorías de este Grupo, se exigirá estar en posesión del título de Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Formación Profesional de III Grado o equivalente.

c. Grupo III

Para el acceso a las categorías de este Grupo se exigirá estar en posesión de

titulación académica equivalente a Bachillerato, B.U.P., Formación Profesional de II Grado o equivalente.

d. Grupo IV

Para acceder a las categorías de este Grupo se exigirá estar en posesión de la titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, E.G.B., Formación Profesional de I Grado o equivalente.

2. Categorías Profesionales.

Atendiendo a estos Grupos, las Categorías Profesionales que se establecen son:

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Categoría Profesional</u>
Grupo I	Técnico/a de Grado
Grupo II	Técnico/a Medio
Grupo III y II	Delineante, Administrativos/as Nivel I

Aux. Administrativo, Ordenanza, Personal de Limpieza

3. Determinación de funciones.

a. Técnico/a de Grado

Corresponde esta categoría a quienes desempeñan funciones de estudio, informe, dirección, decisión, ejecución, coordinación y control, de las actividades para las que capacita específicamente el referido Título, así como aquellas funciones complementarias que precise realizar para tal fin.

b. Técnico/a Medio

Corresponde esta categoría a quienes desempeñan funciones de estudio, informe, dirección, decisión, ejecución, coordinación y control de las actividades para las que capacita específicamente el referido Título, así como aquellas funciones complementarias que precise realizar para tal fin.

c. Delineante

Es el personal que teniendo los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones, dibuja, croquiza, y despieza, ejecuta proyecciones, secciones, acotándolas y rotulándolas debidamente, efectuando mediciones y otros trabajos análogos.

d. Administrativo Nivel II

Personal que, poseyendo conocimientos a partir de administrativos nivel I, potenciados en su caso con capacitación específica, bajo la dirección directa de la Jefatura de Departamento o Servicio realizan tareas de organización y respuesta concreta a las ideas planteadas por la jefatura, con autonomía y capacidad de resolución equivalente a una jefatura de negociado. Para ello tendrán capacidad o iniciativa para dirigir el trabajo de administrativos/as Nivel I. Poseerá conocimientos de informática con nivel superior al medio.

e. Administrativo Nivel I

Personal que, bajo una Jefatura, realiza tareas propias de administración de una unidad con capacidad para responder con autonomía a los requerimientos formulados, así como para coordinar dirigiendo el trabajo del auxiliar administrativo en su caso.

Poseerá conocimientos de informática con nivel medio.

f. Auxiliar Administrativo

Personal que, a las órdenes de un superior y dentro de la administración de una unidad, realiza trabajos básicos y elementales de apoyo a los administrativos, tales como mecanografía, manejo básico de ordenador, teléfono, y cualesquiera otras que precise como apoyo a su trabajo el administrativo Nivel I.

g. Ordenanza

Su trabajo consiste en la ejecución de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, franquear, depositar, recoger, distribuir y entregar puntualmente la correspondencia, documentos o avisos, cuidará del orden, prestar en su caso servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos y realizar copias.

h. Personal de Limpieza.

Será el personal encargado de mantener la limpieza en el centro de trabajo, así como del cuidado del mobiliario, plantas del interior, etc.

4. Jefaturas.

Se distinguen tres niveles:

a. Dirección de Departamento

Es la persona encargada de dirigir el departamento correspondiente bajo las órdenes directas de la Gerencia de la Empresa y respondiendo ante ella de la marcha del mismo.

b. Responsable de Sección

Es la persona encargada de la marcha de la sección correspondiente, bajo las órdenes de sus superiores, es decir, la Gerencia y la Dirección del Departamento, y que tiene a su cargo al personal perteneciente a la misma.

Artículo 13. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos al personal laboral en los artículos 40, 41 y 64.1 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el presente Convenio y en las demás normas o acuerdos de aplicación. Su racionalización tenderá siempre a la simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos, al establecimiento de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo concretos y a la mejora de las condiciones de prestación de los servicios y del propio personal laboral.

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

Artículo 14. Trabajos de superior e inferior categoría.

La Dirección, mediante comunicación escrita a la persona interesada y enviando copia de la misma a la persona Representante Legal de los Trabajadores, podrá encomendar la realización de funciones o tareas que correspondan a categoría superior a la que se ostenta por la clasificación profesional que se tenga reconocida.

Durante el tiempo en que se realicen funciones de superior categoría, se tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que se vengan percibiendo por su clasificación y las que correspondan a las funciones que efectivamente se realizan.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de VIMCORSÁ precisase destinar a una persona a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un período de tiempo necesario y nunca superior a un mes, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional de la interesada, no pudiendo repetir una categoría inferior hasta un año después del término de esa tarea, debiendo comunicarse esta decisión por escrito a la persona y enviando copia de la misma al Representante Legal de los Trabajadores.

Los trabajos de inferior o superior categoría no podrán recaer de manera

reiterada sobre el mismo personal, creándose un sistema de turnos rotatorios.

Si la adscripción a puesto de inferior categoría se realiza a petición voluntaria se percibirá solamente el salario correspondiente al puesto que se pasa a desempeñar.

Artículo 15. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se efectuará siempre entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional.

Tal movilidad, ejercida por la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional y sin perjudicar los derechos económicos adquiridos por el personal laboral.

No obstante lo anterior, previa a la comunicación a la persona interesada, que ha de ser por la Gerencia o en su defecto con el Visto Bueno de la misma, requerirá el acuerdo de las partes previo informe del Representante Legal de los Trabajadores.

Capítulo III. Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Artículo 16. Formas de ingreso de Personal.

Tanto el ingreso del personal temporal en VIMCORSÁ, como el acceso a la condición de fijo, se realizará respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, así como independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, empleándose el sistema de concurso-oposición conforme a las bases que se elaboren por la empresa.

En la fase de oposición, se empleará el sistema de extracción de temas al azar por el Tribunal y su defensa oral ante el mismo en la forma que se concrete en las bases de la convocatoria.

Dentro de la fase de concurso se considerará especialmente el trabajo realizado dentro de la propia empresa VIMCORSÁ.

En la elaboración de las bases y en el modo mediante el que se desarrollarán las pruebas de selección, participará la Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación. Una vez confeccionadas y antes del desarrollo de las pruebas de selección, se dará traslado de las mismas, para su conocimiento, a la persona Representante Legal de los Trabajadores.

VIMCORSa se comprometerá a crear una reserva de plazas para personas con minusvalía, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, y nunca inferior al 5% de las ofertadas.

Los contratos temporales que se suscriban estarán sujetos a lo dispuesto legalmente para cada modalidad de contratación.

Artículo 17. Provisión de puestos de trabajo y promoción del personal.

La provisión de puestos de trabajo, dentro de cada grupo de titulación, se realizará mediante convocatoria y por el sistema concurso-oposición, empleándose en ambas fases el mecanismo señalado en el artículo anterior para el acceso.

Se respetará en cualquier caso el principio de publicidad. En la elaboración de las bases y en el modo mediante el que se desarrollarán las pruebas de selección, participará la Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación.

Artículo 18. Promoción Interna.

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

El número de plazas a ofertar a los trabajadores de VIMCORSa será determinado por la Comisión Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación.

Artículo 19. Contrato de trabajo.

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

Artículo 20. Período de Prueba.

La contratación de carácter fijo de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier modalidad de contrato laboral, distinto de la de «fijo en plantilla», supondrá la superación automática del correspondiente periodo de prueba, siempre que la ocupación temporal del puesto cubra suficientemente dicho periodo de prueba.

Para el personal laboral en el que hayan concurrido estas circunstancias, se le

computará a efectos de antigüedad, el tiempo que haya prestado servicio a la empresa de forma continuada.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 21. Ascensos.

Los ascensos se producirán mediante concurso-oposición, teniendo derecho a participar en primera convocatoria el personal laboral de las dos categorías de la misma profesión u oficio inmediatamente inferiores a la plaza vacante, y en segunda convocatoria los de cualquier otra categoría o profesión y Servicio.

En lo relativo a contenido de la fase de oposición, así como en lo referente a bases y plazas a destinar a ascensos se estará a lo dispuesto en los artículos 17 y 18.

Artículo 22. Formación y Promoción Profesional.

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

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

Estos cursos se podrán realizar en horas de trabajo, y en ese caso, la asistencia del personal laboral será obligatoria.

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

Los cursos de formación realizados se valorarán como mérito en la fase de concurso de las convocatorias que se realicen para proveer, mediante promoción interna, las plazas vacantes así como para los ascensos.

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

Artículo 23. Dimisión del Trabajador o Trabajadora.

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

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

Capítulo IV. Jornada, horario, calendario, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 24. Calendario de Trabajo.

El calendario laboral, será el que de acuerdo con la toma de decisión al efecto por la Administración Central, Autonómica y Local, corresponda a Córdoba capital, así como el que se derive del cómputo anual convenido, contemplado en el apartado 8 del artículo 42.

Igualmente las oficinas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de Diciembre.

Artículo 25. Jornada Laboral.

1. La jornada laboral ordinaria, comprendida entre los meses de septiembre y junio (ambos inclusive), será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

La jornada laboral de verano, comprendida en los meses de julio y agosto, será de 32,50 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 8 a 14,30 horas.

2. La empresa podrá establecer un horario flexible, al que podrá acogerse el personal laboral de forma absolutamente voluntaria.

No obstante, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar del personal laboral de VIMCORSÁ, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona anciana que requiera especial dedicación o persona discapacitada psíquica, física o sensorial con minusvalía debidamente acreditada que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá optar por horario flexible, prestando sus servicios, en cualquier caso, cinco horas en jornada de mañana de 9 a 14 horas y las dos horas restantes, en jornada de tarde entre las 15 y 18 horas, debiendo quedar recogido el inicio y finalización de la misma en el sistema de control horario establecido, dándose cumplimiento con ello a la obligación de realizar las 35 horas semanales pactadas. La aplicación de esta reducción estará sujeta a la previa autorización de la Gerencia o persona en quien delegue, y quedará supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

3. Excepcionalmente, previa autorización de la empresa y por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como en los casos de familias monomarentales, se podrá conceder de forma temporal, y por un máximo de dos horas, la modificación del horario fijo. En todo caso, en la propia semana se completará el cómputo total de horas de trabajo.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual, fijada de acuerdo con el artículo 24.

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

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a cincuenta al año, salvo lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Para el personal laboral que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tal compensación se realizará a razón de 1'75 horas por cada hora extraordinaria efectuada.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 3 de este artículo.

6. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada persona empleada se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona en el recibo correspondiente.

7. Mensualmente se entregará a la persona Representante Legal de los Trabajadores un informe detallado donde se reflejen las horas extraordinarias realizadas y el motivo de las mismas.

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

Artículo 27. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables. Cuando la persona, por exigencias del servicio debidamente acreditadas, haya de gozar de sus vacaciones en meses distintos a los de junio, julio, agosto y septiembre, se le concederán dos días más de vacaciones o uno por cada periodo de once días que se disfrute fuera de dichos meses.

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

15 años de servicios: 23 días laborables

20 años de servicios: 24 días laborables

25 años de servicios: 25 días laborables

30 años o más de servicio: 26 días laborables

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

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

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

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

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

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

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

7. Anualmente se confeccionará el calendario de vacaciones de los diferentes departamentos. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer a la persona en cuanto a la fecha de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo.

Artículo 28. Permisos y Licencias.

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

a. Por matrimonio (religioso, civil o unión de hecho): 17 días naturales acumulables al resto de vacaciones anuales si el servicio lo permite. En el último caso, una vez utilizado este derecho, no podrá volver a utilizarse hasta transcurridos tres años y siempre que sea por nueva unión de hecho.

b. Por el nacimiento de un hijo o hija: 3 días laborales, a disfrutar en los 15 días siguientes al nacimiento y a elección de la persona.

c. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad se podrán disfrutar hasta 5 días laborales; y 6 días fuera de la capital.

d. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora y teniendo hijos o hijas incapacitadas o menores de 18 años, 15 días naturales.

e. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a un permiso que será de 2 días, dentro de la localidad y 4 días fuera de la localidad.

En caso de que el familiar se encontrara ingresado en una Unidad de cuidados con horario de visita restringido, y así se acredite, la persona, podrá disfrutar de este permiso distribuyéndolo por horas. Si el familiar terminara su ingreso en esa Unidad sin haber agotado este permiso, la persona tendrá derecho a disfrutar el resto siempre que el familiar permanezca hospitalizado.

El fallecimiento se acreditará por declaración expresa de la persona que hará constar día en que ocurrió el hecho y vínculo familiar que le unía al fallecido. Si por el Departamento de Personal se le requiriese, deberá aportar copia del certificado de defunción o de cualquier otro documento acreditativo.

En todo caso, deberá la persona interesada acreditar el parentesco correspondiente.

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

El permiso se refiere a días laborables pudiéndose computar desde el mismo día del ingreso o a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho. Cuando la hospitalización se prolongue durante más días de los previstos para cada circunstancia, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento, continuado o no, dentro del periodo de hospitalización, debiendo solicitarse previamente a la jefatura a los efectos de previsión de la ausencia.

f. Para el tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 1 día en Córdoba capital y el tiempo indispensable para asistir al sepelio en el resto de los casos.

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

h. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica hospitalaria o ambulatoria del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que requieran de cuidados, 5 días laborables en Córdoba, 1 día más para la persona con hijos o hijas discapacitadas y personas mayores, 5 días laborables fuera de la capital, 6 días laborables fuera de la provincia y 8 días laborables en el extranjero. Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua.

i. Para concurrir a exámenes, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales y privados: Durante los días de su celebración siempre que se justifique su asistencia.

j. Por traslado de domicilio: 2 días laborables consecutivos.

k. Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 16 meses, tendrán derecho a dos horas de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones, así como la posibilidad de sustituirlo por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

l. En los casos de nacimientos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

m. La persona que tenga hijos o hijas con minusvalía tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de apoyo o coordinación en su centro educativo o laboral.

n. Quien tenga a su cuidado directo alguna persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario o trabajador hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

o. Seis días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, salvo para unirlos a las vacaciones anuales y respetando siempre las necesidades de VIMCORSÁ.

Los asuntos particulares podrán disfrutarse por fracciones de tiempo inferiores a la jornada completa e igual o superiores a quince minutos.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse durante la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

En casos excepcionales en los que se acredite la denegación reiterada por necesidades del servicio, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal de VIMCORSÁ podrá disfrutar de 2 días más al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días tendrán a todos los efectos la misma naturaleza que los días de asuntos particulares.

Con carácter excepcional, cuando los días 24 y 31 coincidan en sábado o domingo, se disfrutarán dos días adicionales más de asuntos particulares en el año

correspondiente.

p. Se disfrutará de un día extraordinario de permiso en Semana Santa y otro en Feria.

q. Los padres, madres o quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona minusválida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba la persona dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que la persona tenga obligación de cumplir en jornada normal.

El personal de VIMCORSА podrá solicitar una reducción de hasta un 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razones de enfermedad grave, por el plazo máximo de un mes.

r. Se concederá el tiempo imprescindible para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la trabajadora gestante, siempre que no pueda realizarla fuera de su jornada laboral (se deberá aportar justificante de este extremo).

s. La persona tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

2. Enfermedad.

a. Visita médica.

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

Para asistencia de la persona, con hijo o hija menor de 12 años o cónyuge al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos particulares u otros permisos de consideración análoga, días adicionales o exceso de jornada.

b. Indisposición.

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

c. Ausencia por enfermedad.

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

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

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

3. Todas las peticiones de permisos retribuidos, deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con al menos 48 horas de antelación o cuando se produzca el hecho que las motiva.

4. Los permisos anteriormente citados serán extensibles para aquel personal cuya situación sea de una convivencia de hecho, demostrable por cualquier medio admitido en Derecho.

5. Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada año, siempre que el servicio lo permita.

Artículo 29. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, se tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de Incapacidad Transitoria, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de Incapacidad de la persona vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la

relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

La otra persona progenitora podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, la otra persona progenitora tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria

del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o de la menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambas trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En dichos supuestos, el personal tendrán además derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas.

El personal laboral se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 30 siguiente.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 30. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por nacimiento regulados en el artículo 28.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva a la otra persona progenitora. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una de las personas progenitoras, a elección de las interesadas; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 29.4 sea disfrutado en su totalidad por una de las personas progenitoras, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por la otra.

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 29.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en

régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 31. Excedencia.

El personal fijo o indefinido de plantilla, con un tiempo mínimo de un año al servicio de VIMCORSА, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser de los tipos expuestos en los artículos siguientes.

Artículo 32. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

1. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo al personal laboral fijo de VIMCORSА que se encuentren en servicio activo en algún cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en otros organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

El desempeño de puestos con carácter de de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.

2. A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

3. La persona podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese como funcionario/a o personal laboral, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 33. Excedencia voluntaria por interés particular.

El personal laboral de VIMCORSА podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en la misma (VIMCORSА) durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando la persona se encuentre incurso en responsabilidad disciplinaria.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

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 reingreso 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, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, a excepción de los dispuesto en el párrafo tercero.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo de la misma categoría y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o por otras causas previstas en la Ley.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o en los demás supuestos previstos en la Ley.

Artículo 35. Excedencia por cuidado de hijos e hijas.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajasen, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La excedencia quedará suspendida al cesar la causa que la motivaba y las sucesivas situaciones sobrevenidas darán derecho a un nuevo período.

En los casos previstos en los párrafos anteriores, el personal de VIMCORSÁ tendrá derecho a la reserva de puesto y plaza.

Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que

en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Artículo 36. Excedencia por cuidado de familiar dependiente.

Se podrá solicitar para atender a personas dependientes en grado severo de acuerdo con lo estipulado en la Ley de Dependencia, con un parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del 2º grado. Cuando ambas trabajen solo una de ellas podrá hacer uso de esta excedencia.

Se tendrá derecho a la reserva de plaza dentro de VIMCORSÁ, y el reingreso se solicitará con un mes de antelación en el caso de cese voluntario de la misma, o bien, dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa de dependencia.

En caso de no cumplir lo anterior la persona quedará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 37. Excedencia por Servicios Especiales.

El personal de esta empresa pasará a la situación de servicios especiales en los casos previstos en el art. 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, bienios, antigüedad y derechos pasivos cuando así lo recoja su legislación específica, teniendo derecho a reserva de plaza y destino que ocupase y recibiendo en todo caso las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como personal laboral de VIMCORSÁ.

Artículo 38. Excedencia por violencia de género.

El personal víctima 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 persona tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por

hijo a cargo.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 39. Actualización salarial.

Con objeto de mantener el poder adquisitivo del personal de VIMCORSА, durante la vigencia del presente Convenio, el salario se actualizará conforme a la subida oficial del IPC anual, redondeado al medio punto superior.

Todo lo anterior sin menoscabo de las posibles mejoras salariales que pudieran ser objeto de negociación entre la empresa y el personal por circunstancias especiales sobrevenidas.

La citada actualización será aplicable, además de a los conceptos retribuidos recogidos en el artículo 40, a las ayudas, acción social, dietas, viajes, etc., y demás conceptos económicos recogidos en este Convenio.

Artículo 40. Conceptos retribuidos.

Se consideran conceptos retribuidos los siguientes:

1. Salario Base
2. Complemento Específico
3. Complemento de Puesto de Trabajo
4. Antigüedad
5. Plus de Jefatura
6. Horas Extraordinarias
7. Incentivos por rendimiento. Hasta tanto se defina el sistema de reparto de incentivos, se seguirá aplicando la posibilidad de percibir una cantidad anual del 7,5 % del salario correspondiente como complemento salarial para aquel personal que desarrolle voluntariamente actividades complementarias a la principal.

Para los conceptos retributivos que se fijan en los apartados 1, 2 y 3 anteriores, se aplicarán las cantidades reflejadas en la Tabla 1 recogida en el Anejo I de este Convenio. Por su parte, para el concepto recogido en el apartado 4, se aplicarán las cantidades fijadas en la Tabla 2 del citado Anejo.

Estas cantidades son importes íntegros anuales, que se prorratearán en dieciséis mensualidades, cuatro de las cuales se denominan pagas extraordinarias y cuyo abono se efectuarán el día 15 Marzo, 15 de Junio, 15 de septiembre y el 15 de

Diciembre de cada año.

Artículo 41. Plus de Jefatura.

El personal que dentro de la organización de la empresa ostente las jefaturas derivadas del artículo 12, percibirán las cantidades anuales que se relacionan en la Tabla 3 recogida en el Anejo I de este Convenio. Dicho plus va vinculado a la función de jefatura.

Artículo 42. Horas Extraordinarias.

1. Horas extraordinarias son todas aquellas horas que excedan la jornada diaria, semanal o anual ordinaria.

2. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para el desarrollo de los trabajos habituales. Solo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que se tengan que resolver para evitar un grave perjuicio a la comunidad o a la propia Corporación.

3. Es voluntad de las partes firmantes la eliminación de las horas extraordinarias, para lo que se estudiarán los servicios afectados y los motivos que generen dichas horas, con el objetivo de que sólo se realicen horas extraordinarias de emergencia e imprevistas.

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

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5. La empresa facilitará a la persona semanalmente un parte de confirmación de la realización de esas horas extraordinarias, especificadas de una en una.

6. La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Solo serán obligatorias en el caso de catástrofe, y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución por escrito y expresa por parte de la empresa.

7. Mensualmente se entregará a la persona Representante Legal de los Trabajadores un informe detallado donde se reflejen las horas extraordinarias realizadas y el motivo de las mismas.

8. Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se tomará el sueldo

total anual correspondiente de cada año y se dividirá por las horas totales obtenidas conforme lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de este Convenio, aumentando el resultado con el 75%. El importe resultante será aplicable a cada una de las diferentes categorías profesionales.

La fórmula para determinar el importe de la hora profesional será:

H.P.= Salario Base + Antigüedad + Complementos + Plus

1482 horas

Artículo 43. Dietas, viajes y desplazamientos.

Se abonará, a todas las categorías, en concepto de gastos por desplazamiento y dietas de viajes, las siguientes cantidades:

1. Por manutención: 60,00 €

2. Por alojamiento: 75,00 €

3. Dieta completa: 135,00 €

4. Locomoción:

i. Automóvil: 0,40 €/km

ir. Motocicleta: 0,20 €/km

Los conceptos económicos anteriormente descritos, serán objeto de revisión, además de por lo dispuesto en el artículo 39, por situaciones especiales sobrevenidas.

Artículo 44. Forma de pago.

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

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

Artículo 45. Anticipos reintegrables.

Al personal de VIMCORSА se podrán conceder anticipos con carácter reintegrable por un importe máximo de 6.000 € a descontar en 24 meses, previa solicitud dirigida a la Gerencia y presentada en el Servicio de Personal y Recursos.

La Empresa destinará para tal fin la cantidad de 24.000 € anuales.

Podrá concederse este anticipo a todo el personal fijo en plantilla que lo solicite.

El personal a que se refiere el párrafo anterior debe cumplir el requisito de no tener pendiente amortización de préstamo, o anticipo deducible de sus haberes.

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

De producirse la extinción de la relación laboral por cualquier circunstancia, la persona deberá reintegrar, con carácter inmediato, la cantidad pendiente de devolución.

Artículo 46. Premio extraordinario.

El personal fijo o indefinido de VIMCORSÁ con quince años de servicio efectivo en este organismo, tendrá derecho a un premio extraordinario por importe de 15.675,00 €.

El premio se hará efectivo en su totalidad, mediante cinco pagos iguales en sucesivas anualidades, que devengarán desde el día siguiente al que se produzca la situación. Aquella persona que a fecha de 31 de diciembre de 2008 tenga cumplidos los quince años de servicio, el devengo se producirá a partir del día 1 de enero de 2009.

En el supuesto de que se causara baja, por cualquier razón, en ese periodo, el importe que restara del premio en el momento en que se produzca la situación de baja, le será entregado en un solo pago.

No obstante, previa solicitud, se podrá sustituir el pago de la totalidad mediante el incremento de 100,00 € por paga, hasta la jubilación.

La persona que no llegue a completar los 15 años de servicio, cobrará la parte proporcional que le corresponda, siempre que sea por jubilación, por defunción, por incapacidad o jubilación parcial.

Estas cantidades serán objeto de revisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 anterior.

Capítulo VI. Jubilación

Artículo 47. Jubilación anticipada.

Jubilación anticipada es la situación a que se accede, a petición propia, dentro de los cinco años anteriores a la edad reglamentaria de jubilación.

La persona que se jubile anticipadamente percibirá las cantidades que a continuación se indican:

<u>Edad de jubilación</u>	<u>Cantidad a percibir</u>
64 años	11.000,00 €
63 años	15.000,00 €
62 años	22.000,00 €
61 años	29.500,00 €
60 años	36.500,00 €

Estas cantidades serán objeto de revisión conforme lo previsto en el artículo 39.

Artículo 48. Sustitución del trabajador o trabajadora jubilados.

Al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1.194/85 de 17 de Julio, la persona que se jubile a los 64 años cumplidos, además del premio establecido, se jubilará con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, comprometiéndose VIMCORSА a la correspondiente sustitución de la persona jubilada durante un período mínimo de un año mediante las modalidades de contratación previstas en la norma, y respecto de la plaza vacante por jubilación, procederá la oportuna negociación con el Delegado/a para su amortización, transformación o convocatoria para su provisión con carácter indefinido según se considere, una vez transcurrido un año desde la jubilación.

Artículo 49. Jubilación Parcial.

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

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

La persona jubilada parcialmente recibirá un complemento que, junto a la pensión correspondiente de la Seguridad Social y el salario a percibir, garantice el 100% de su base reguladora durante el periodo de jubilación anticipada parcial.

Artículo 50. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La jubilación forzosa de los empleados y empleadas públicos se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que el personal cese en la situación de servicio activo para aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en dicho servicio, pudiendo permanecer esta situación, como máximo, hasta los setenta años de edad.

El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona interesada con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que cumpla la edad de jubilación forzosa.

Presentada la solicitud, comportará automáticamente la no iniciación del procedimiento de jubilación forzosa por la edad.

El Órgano competente dictará resolución sobre la prolongación de permanencia en el servicio activo dentro del plazo de un mes, a contar desde la fecha de entrada de la solicitud de la persona interesada en el Registro General de Documentos, entendiéndose estimada la petición si en los quince días anteriores a la fecha del cumplimiento de la edad de jubilación forzosa, el Órgano competente no hubiese dictado resolución.

Capítulo VII. Acción de derechos sindicales

Artículo 51. Representación legal.

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

Artículo 52. Secciones Sindicales.

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

Las personas afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

1. Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
2. Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

3. Recibir la información que le remita su sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos o que cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y al personal laboral en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar que garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.

Artículo 53. Representación de los trabajadores y trabajadoras.

1. La representación del personal en la Empresa corresponde al/a la Representante Legal de los Trabajadores.

El personal elegirá, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados o delegadas de personal en la cuantía siguiente:

a. Hasta 30 personas uno.

b. De 31 a 49, tres.

2. Los delegados o delegadas de personal ejercerán mancomunadamente ante VIMCORSA la representación para la que fueron elegidas y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados o delegadas de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el art. 65 del Estatuto.

Artículo 54. Garantías sindicales.

La persona Representante Legal de los Trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

1. Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la empresa, todo ello sin perjuicio de la audiencia de la persona interesada que se regula en el procedimiento disciplinario.

2. Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones

en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

3. No ser despedida, ni sancionada, ni discriminada en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los veinticuatro meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

4. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto del resto de personal, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o geográfica.

Artículo 55. Crédito de horas.

La persona Representante Legal de los Trabajadores dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales, retribuidas por el ejercicio de sus funciones de representación.

No obstante, en periodos en los que la actividad lo requiera, previa autorización de la Empresa, se podrá incrementar el crédito de 15 horas mensuales, sin superar las 185 horas en el cómputo total del año.

Artículo 56. Derecho de reunión.

El personal de la Empresa tendrá derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por la persona Representante Legal de los Trabajadores o por un número de personas no inferior al treinta por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por la persona Representante Legal de los Trabajadores, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ellas de asuntos que figuren en el orden del día. La presidencia comunicará a la gerencia la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordar con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 57. Disposiciones generales.

La Empresa, siempre que su actividad lo permita, pondrá a disposición de la persona Representante Legal de los Trabajadores un espacio adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con el personal, así como uno o varios tablones de anuncios.

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

Artículo 58. Acuerdos del Consejo de Administración y comunicación.

La Empresa viene obligada a notificar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras aquellos acuerdos que afecten directamente al personal que representan y que se encuentren dentro de las competencias que les atribuye el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales

Artículo 59. Asistencia Jurídica y Garantías.

1. Por VIMCORSА se designará, a su cargo, la defensa del personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, por mala fe y, asimismo, salvo renuncia expresa de la propia persona o ser VIMCORSА la demandante.
2. El tiempo que se utilice en actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurren algunas de las excepciones en él contenidas.
3. VIMCORSА asesorará convenientemente en derecho a todo el personal, cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.
4. En caso de detención o privación de libertad de un empleado o empleada, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta 6 meses o a excedencia voluntaria, durante el período de privación de libertad, según dictamen del juez, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.
5. En caso de que recaiga sobre un trabajador o trabajadora pena de privación de libertad por sentencia judicial, como consecuencia de su trabajo, se garantizará a sus familiares si vivieran a sus expensas y en su mismo domicilio, el 100% de su salario. El orden de derecho a tal percepción será el siguiente: cónyuge o equivalente, descendientes legítimos o legitimados, padres o madres sexagenarias o incapacitadas para el trabajo, hermanos y hermanas huérfanas menores de 16 años o mayores incapacitados totalmente para el trabajo. En este supuesto la privación de libertad no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión.

Artículo 60. Seguro de Responsabilidad Civil.

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

Artículo 61. Ayudas para pago de cuotas a Colegios Profesionales y otros.

Serán de cuenta y cargo de la empresa todas aquellas necesidades de tipo legal que deba cumplir el personal técnico para el desarrollo de su profesión en la Empresa, tales como: licencia fiscal, gastos colegiales, seguro de responsabilidad civil, suplidos, gastos indispensables, etc.

Si se realizaran trabajos por cuenta propia, el importe a abonar por VIMCORSА de los conceptos enumerados será el porcentaje que se obtenga de establecer la relación entre los ingresos brutos percibidos en VIMCORSА y los obtenidos por el ejercicio libre de su profesión.

En tales circunstancias se autorizará a la domiciliación de dichas cuotas en una cuenta corriente de la Empresa, o bien se le abonarán por caja, previa presentación del recibo correspondiente.

En caso de cese de un empleado o empleada que tenga inscrita póliza de responsabilidad civil por trabajos realizados para VIMCORSА, ésta deberá asumir el coste de la misma hasta la fecha en que se pueda producir alguna reclamación por tales motivos.

Artículo 62. Enfermedad o accidente.

En los casos de enfermedad o accidente con ocasión o en el ejercicio de sus funciones o «in itinere», así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se cobrará el cien por cien de las retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos.

La Empresa completará/abonará las retribuciones anteriores durante todo el tiempo que permanezcan en Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 63. Indemnización por muerte o invalidez permanente total o absoluta y otros seguros.

La Empresa en caso de muerte o de invalidez permanente total o absoluta, producidas por cualquier causa, garantizará a las personas herederas legítimas de la persona o a esta, en su caso, una indemnización de SESENTA MIL EUROS (60.000,00 €), pudiendo la Empresa para ello suscribir una póliza con compañía de seguros que cubra el riesgo hasta la suma indicada.

VIMCORSa contratará un seguro médico para el personal con contrato indefinido o temporal cuya duración se prevea de al menos tres meses y su cónyuge o persona que conviviera de forma permanente de análoga relación de afectividad a la de cónyuge con independencia de su orientación sexual. Del mismo modo, la persona que, cumpliendo los requisitos anteriores, lo solicite, podrá incluir a sus hijas e hijos en el convenio suscrito entre VIMCORSa y la entidad aseguradora, realizando el pago de dicho seguro médico a través de la empresa como salario en especie en sustitución del pago dinerario.

Igualmente se contratará un seguro que cubra la asistencia en viaje para el personal que tenga que desplazarse por motivos relacionados con la actividad de la empresa.

Esta cantidad será objeto de revisión cada cuatro años, actualizándose con la variación del IPC desde la fecha de la última revisión.

Artículo 64. Prestaciones.

Se podrán percibir las siguientes prestaciones y por las cantidades que se expresan para el año 2008:

1. Por enfermedad o accidente se abonará hasta completar el 100% del total devengado a cargo de VIMCORSa, incluidas las pagas extras.

En los supuestos contemplados en los artículos 29.4 y 30, la empresa abonará el 100% del total devengado a cargo de VIMCORSa incluidas las pagas extras al igual que en el párrafo anterior, previo compromiso en la forma que establezca la propia Empresa, de resarcirle las cantidades adelantadas a cuenta, una vez sea abonado por la Tesorería de la Seguridad Social el importe correspondiente a Incapacidad Transitoria.

2. El personal de VIMCORSa que tenga un hijo o hija con minusvalía en porcentaje superior al treinta por ciento, determinado según el Instituto Andaluz de Servicios Sociales o equipo médico que este Instituto designe, percibirá una ayuda mensual de 150,00 euros.

3. Por ayuda a estudios.

a. Guardería infantil: 200,00 €

b. Preescolar y Primaria: Hasta 100, 00 € /persona

c. ESO, Bachillerato, COU y FP: Hasta 200,00 € /persona

d. Estudios Universitarios: Hasta 300,00 € por persona y curso matriculado completo ó 30,00 € por asignatura matriculada, con un tope máximo de 300,00 €.

4. Por ayuda sanitaria, entendiéndose por tal calificativo las intervenciones de carácter clínico y preventivo y/o adquisición de elementos de visión, protésicos u ortopédicos:

- a. Por gafas: 180,00 € /persona
- b. Por lentillas: 140,00 € /persona
- c. Por empastes: 80,00 € /persona
- d. Para otros casos de variable costo: 450,00 € /persona

Las cantidades establecidas en los apartados 3 y 4 del presente artículo para los diferentes conceptos, podrán ser acumulables.

Si la suma de los importes de las prestaciones solicitadas superara el fondo existente, se atenderán preferentemente las referidas al apartado 3. Si aún así siguiera siendo insuficiente, se reducirán las cantidades a percibir proporcionalmente a la cuantía de cada petición.

Salvo en caso de urgencia, las solicitudes se revisarán al 31 de Octubre, abonándose dentro del ejercicio.

Todos los casos de prestaciones susceptibles de ello se entenderán aplicables al trabajador/a, cónyuge y a los hijos/as menores de 30 años, así como a los/as discapacitados/as sin límite de edad, siempre que no sea rebasado el límite establecido.

Las peticiones se formularán por escrito dirigidas a la Gerencia antes del 15 de Octubre del año en vigor y serán depositadas en el Servicio de Personal y Recursos, acompañadas de los justificantes originales o fotocopias compulsadas acreditativos del gasto que genere la petición.

Se acuerda que la cantidad máxima global anual destinada a las prestaciones fijadas en los apartados 3 y 4, será de 6.000,00 €, siendo el tope por persona el de 600,00 €. En caso de que dos personas pertenezcan a la misma unidad familiar, no podrán solicitar dos prestaciones por el mismo concepto.

Para el cobro de las prestaciones de este artículo, será requisito indispensable que éstas no estén cubiertas por la Seguridad Social, o en todo caso que aún estando cubiertas por la misma no estén disponibles en el centro facultativo y que el gasto se haya generado en el mismo año.

Estas cantidades serán objeto de revisión conforme lo previsto en el artículo 39.

Artículo 65. Invalidez Permanente y prórroga de Incapacidad Transitoria.

En caso de invalidez permanente reconocida por el INSS, si a la persona no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, VIMCORSА completará dicha cantidad hasta el 100% de la base reguladora correspondiente a cada ejercicio, hasta que cumpla los 65 años.

Anualmente, en el mes de Febrero, la persona que se encuentre en estas circunstancias deberá acreditar su continuidad en ella para seguir percibiendo dicho complemento.

Igualmente, en los supuestos en los que la persona se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por VIMCORSА hasta el 100% de todas sus retribuciones hasta tanto se le notifique la resolución sobre su situación.

Asimismo, en los supuestos de prórroga de Incapacidad Transitoria dictaminada por el Órgano competente de la Seguridad Social, se complementará por VIMCORSА al personal declarado en esta situación, hasta el 100% de todas sus retribuciones mientras permanezca en la misma.

En caso de que cambiara cualquier circunstancia que motivase el reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, se deberá comunicar al Servicio de Personal y Recursos.

VIMCORSА, en el supuesto de que en revisión de la Incapacidad Permanente Total de un trabajador perteneciente a su plantilla, éste fuese declarado apto para el trabajo, se compromete a establecer los procedimientos necesarios, que permitan la reincorporación inmediata a un puesto de la misma categoría o grupo profesional que ostentaba a la fecha de su declaración de Incapacidad Permanente Total.

Artículo 66. Auxilios por defunción.

VIMCORSА concederá a los familiares del personal fallecido en situación de activo, un auxilio de defunción que consistirá en treinta días de salario y la parte proporcional del premio Extraordinario que le correspondiera por el tiempo de trabajo.

Serán beneficiarios del auxilio de defunción por el orden excluyente que se indica, los siguientes parientes:

1. El cónyuge o persona que conviviera de forma permanente de análoga relación de efectividad a la del cónyuge y con independencia de su orientación sexual.
2. Los hijos e hijas.
3. El padre o la madre, siempre que sean sexagenarios o se encuentren incapacitados para el trabajo.

El personal, en situación de activo o alcanzada la jubilación, así como su cónyuge o pareja de hecho, y menores a su cargo fallecidos, serán inhumados o incinerados gratuitamente siempre que sea en Córdoba, debiendo realizar VIMCORSAM el oportuno Convenio con la empresa CECOSAM, al objeto de dar cumplimiento a lo descrito anteriormente, y cubrir el servicio de Tanatorio así como los gastos que se originen con el sepelio.

Disposiciones

Disposición Adicional Primera

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, considerándose mínimas y, en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito superior, prevalecerá sobre las aquí pactadas.

Disposición Adicional Segunda

Las resoluciones y disposiciones legales de cualquier clase y rango jurídico, que se dicten con posterioridad al presente Convenio Colectivo sólo tendrán eficacia y aplicación práctica, cuando en su cálculo global y cómputo anual, superasen los niveles salariales y demás condiciones del Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Tercera

El régimen disciplinario se regirá conforme lo dispuesto en el Título VII, artículos 93 a 98, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición Derogatoria

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

Tabla 1. Conceptos Retribuidos

##1*#

Tabla 2. Antigüedad

##2*#

Tabla 3. Retribución del plus de Jefatura

##3*#

Tabla 4. Cuadro de Consanguinidad y afinidad

##4*#

