

JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
Delegación Provincial
Sección de Ordenación Laboral
CÓRDOBA
Convenio Colectivo número 1.340
Código de Convenio: 14-0200-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 23 de mayo de 2003, entre la representación legal del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para cinco años, desde el día 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios, esta Delegación, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía, en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 16 de junio de 2003.- El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO
DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIALES

En la ciudad de Córdoba a las 9'30 horas del día 27 de junio de 2002, en el Salón de Plenos de la Diputación Provincial de Córdoba, conforme a la denuncia del Convenio Colectivo vigente, instada el pasado día 23 de noviembre de 2001 por la Representación Sindical del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, conforme a las designaciones realizadas por las partes, con la asistencia de los siguientes miembros:

Por el Patronato Provincial de Servicio Sociales.

Conforme a la designación realizada por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo, en sesión celebrada el pasado mes de abril en las personas de:

- D^a Rafaela Crespín Rubio, Vicepresidenta del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.
- D^a Macarena Vacas de la Torre, Diputada-Delegada de Juventud, en su condición de Vocal de la Mesa en Representación del Patronato Provincial.
- D. Pedro Membrives Pérez, Diputado de la Corporación Provincial, en su condición de Vocal de la Mesa en representación del Patronato Provincial.

Asesores.

- D. Francisco Gutiérrez López, Gerente del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.
- D. Antonio Ramos González, Jefe de Administración de Bienestar Social de la Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba.

Excusa su asistencia.

- D^a Macarena Vacas de la Torre, en su condición de Vocal de la Mesa en representación del Patronato Provincial.
- D. Antonio Ramos González, en su condición de Asesor de la Mesa de Negociación en representación del Organismo Autónomo.

Por la Representación de los Trabajadores.

Conforme a las designaciones realizadas por la Representación de los Trabajadores, mediante escrito de fecha 5 de junio pasado:



- D^a Inmaculada González Roldán, Presidenta del Comité de Empresa del Patronato Provincial, en su condición de vocal de la mesa en representación de los Trabajadores.
- D^a Carmen Pulido Moruno, Secretaria del Comité de Empresa del Patronato Provincial, en su condición de vocal de la mesa en representación de los Trabajadores.
- D. Alfonso Montilla Velasco, miembro del Comité de Empresa del Patronato Provincial, en su condición de vocal de la mesa en representación de los Trabajadores.

Asesores.

- D. Carlos Rodríguez Gallardo, miembro del Comité de Empresa.
- D^a María de los Ángeles Caro de la Barrera, miembro del Comité de Empresa.
- D. José Antonio López, Secretario de Acción Sindical en la sección sindical de CC.OO. de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en su condición de Asesor de los Trabajadores en la Mesa de Negociación.

Excusan su asistencia.

- D. Alfonso Montilla Velasco, en su condición de Vocal de la Comisión Negociadora.
- D^a María de los Ángeles Caro de la Barrera, en su condición de Asesora.
- D. José Antonio López, en su condición de Asesor.

Actúa como Secretario don Manuel Fuentes Jiménez, Ldo. En Derecho del Patronato Provincial de Servicios Sociales adscrito a la Unidad de RR.HH.

Con carácter previo, D^a Rafaela Crespín Rubio, se propone como Presidenta de la Comisión Negociadora por consideración al Organismo Autónomo que representa.

La propuesta de la señora Crespín es aceptada por la totalidad de los miembros de la Mesa de Negociación, quedando constituida —conforme al contenido del artículo 88 del E.T.— la Comisión Negociadora del Convenio conforme a las designaciones realizadas por las partes, y contenidas al inicio de la presente Acta.

Constituida la Comisión, la señora Presidenta, expresa su deseo e insta a las partes para la realización de una negociación provechosa, fluida, ecuaníme y respetuosa con las propuestas de cada una de las partes.

Como metodología de trabajo, la señora Presidenta propone la creación de una





Comisión Técnica compuesta por la representación de cada una de las partes, a fin de que eleven Propuesta de Texto de Convenio a la Mesa de Negociación en la segunda quincena de octubre.

La señora Roldán, propone que las reuniones de la Comisión Técnica se celebren los jueves, a fin de compatibilizar las sesiones de trabajo con el desarrollo de los servicios que vienen prestando. Proponiendo la primera reunión de la misma el próximo día 12 de septiembre de 2002, conforme a las propuestas de modificación de Convenio trasladadas al Organismo Autónomo mediante escrito de fecha 10 de junio de 2002, sin menoscabo, de poderse ampliar y/o modificar cualquiera de ellas.

Las propuestas de la señora Presidenta y Vocal de la Mesa se aceptan por unanimidad, acordándose la creación de una Comisión Técnica compuesta por la representación de ambas partes quien deberá elevar a la Mesa, Propuesta de Texto de Convenio para la segunda quince de octubre de 2002.

No habiendo más asuntos a tratar, la señora Presidenta levanta la sesión, siendo las 10 horas del día de su inicio. Lo que suscriben los asistentes en prueba de conformidad.

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE CÓRDOBA

En la ciudad de Córdoba, a las 14'00 horas del día 26 de diciembre de 2002, en la Sala de Comisiones de la Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba, bajo la Presidencia de doña Rafaela Crespín Rubio, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, conforme a las designaciones realizadas por las partes, con la asistencia de los siguientes miembros:

Por el Patronato Provincial de Servicio Sociales.

- D^a Rafaela Crespín Rubio, Vicepresidenta del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, en su calidad de Presidenta de la Comisión Negociadora.
- D^a Macarena Vacas de la Torre, Diputada-Delegada de Juventud de la Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba y vocal del Consejo de Administración del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, en





representación del Grupo PSOE-A.

- D. Pedro Membrives Pérez, Diputado de la Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba, en su condición de Vocal de la Mesa en representación del Patronato Provincial.

Asesores.

- D. Francisco Gutiérrez López, Gerente del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.

Por la Representación de los Trabajadores.

Conforme a las designaciones realizadas por la Representación de los Trabajadores, mediante escrito de fecha 5 de junio pasado:

- D^a Inmaculada González Roldán, Presidenta del Comité de Empresa del Patronato Provincial, en su condición de vocal de la mesa en representación de los Trabajadores.
- D^a Carmen Pulido Moruno, Secretaria del Comité de Empresa del Patronato Provincial, en su condición de vocal de la mesa en representación de los Trabajadores.
- D. Alfonso Montilla Velasco, miembro del Comité de Empresa del Patronato Provincial, en su condición de vocal de la mesa en representación de los Trabajadores.

Asesores.

- D. Carlos Rodríguez Gallardo, miembro del Comité de Empresa del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.
- D^a María de los Ángeles Caro de la Barrera, miembro del Comité de Empresa del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.
- D. Manuel Barcia Gordillo, representación de la Sección Sindical de U.G.T. del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.
- D. José Antonio López, Secretario de Acción Sindical del Sindicato de Administración Pública de CC.OO.

Actúa como Secretario de la sesión D. Manuel Fuentes Jiménez, Ldo. en Derecho del Patronato Provincial de Servicio Sociales adscrito a la Unidad de RR.HH.

Conforme al Orden del Día de la sesión, cursado por la señora Presidenta de la Mesa, y como punto único de la misma figura:





Aprobación del proyecto del texto del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.

Expuesto el debate del punto, con carácter previo, la señora Presidenta agradece a los miembros de la Comisión Técnica que han participado en la elaboración del borrador del texto del Convenio el trabajo realizado, así como el loable esfuerzo de diálogo y responsabilidad manifestado por las partes en consensuar un marco de referencia convencional que habrá de regular las relaciones entre el Organismo Autónomo y sus trabajadores hasta el próximo 31 de diciembre de 2006.

Seguidamente se da lectura íntegra al Borrador del Texto del Convenio por el Secretario de la Comisión, procediéndose tras la misma a la aprobación unánime por todos los miembros de la Comisión Paritaria, y acordándose su remisión al señor Presidente del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba para su elevación al Consejo de Administración del Organismo Autónomo para su aprobación.

De igual forma, la Comisión Negociadora acuerda, facultar al Secretario de la Comisión, don Manuel Fuentes Jiménez, para realizar los trámites establecidos en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ante la Autoridad Laboral y, en caso contrario, remitir nuevamente el texto a la Comisión Negociadora del Convenio para su modificación. Computándose el plazo señalado en el mismo desde la aprobación definitiva del texto por el Consejo de Administración del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.

No habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión siendo las 15 horas del día de su inicio, firmando a continuación los asistentes el Texto del Convenio que se adjunta como Anexo a la presente acta en prueba de conformidad.

Don Antonio Ramos González, Secretario del Consejo de Administración del Patronato Provincial de Servicios Sociales, certifico:

Que este Consejo, en sesión extraordinaria urgente de 23 de mayo de 2003, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo, según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren:

2º- Aprobación, si procede, del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.

Conforme a la propuesta de la señora Vicepresidenta del Patronato Provincial, el Consejo de Administración del Patronato Provincial de Servicios Sociales acuerda por unanimidad de los votos de los miembros presentes, lo siguiente:

1.- La aprobación del texto del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, consensuado



por la Comisión Negociadora del Convenio, en sesión celebrada el pasado día 3 de abril de 2003.

2.- Instar a la Autoridad Laboral, conforme al contenido del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al registro, publicación y depósito del mismo.

Y para que conste expido la presente, en Córdoba, a 23 de mayo de 2003.- El Secretario del Consejo, Antonio Ramos González.

Visto bueno: El Presidente, p.a., Rafaela Crespín Rubio.

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL PROPIO DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE CORDOBA

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Patronato Provincial de Servicios Sociales de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídica laboral y contratado formalizado por órgano competente, preste sus servicios en el Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal que preste sus servicios en empresas y/o Entidades públicas o privadas, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicio con el Patronato de Servicios Sociales y/o reciban subvención de éste en el cumplimiento de sus fines. Incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se realicen en locales del Patronato.

b) El personal laboral eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.



c) El personal funcionario o laboral de la Plantilla de la Diputación Provincial de Córdoba, así como el de otras Entidades Locales o Autonómicas que se incorporen o adscriban al Patronato Provincial de Servicios Sociales.

d) El personal que realice trabajos de carácter voluntario para con el Patronato de Servicios Sociales, ya sean a través del Voluntariado Social —o normativa específica—, o a título de colaboración desinteresada, buena vecindad, amistad o benevolencia. Asimismo el personal de Entidades que tengan o puedan tener relaciones de colaboración con el Patronato Provincial.

e) Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo todo aquel personal contratado por Entidades Públicas o Privadas y/o beneficiarios del Patronato, en cumplimiento de las prestaciones básicas y/o programas promovidos por el Patronato Provincial de Servicios Sociales.

Artículo 3. Régimen incompatibilidades.

Para el acceso y permanencia de empleados en el Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, se estará a lo dispuesto en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, y extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2006. No obstante, los efectos económicos contenidos en el mismo, surtirán efectos desde el 1 de enero de 2003.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

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

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

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



retroactiva.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

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

Capítulo III. Comisión del Convenio.

Artículo 8. Comisión del Convenio.

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

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

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

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

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.



c) Facultad de solución de conflictos colectivos, en los términos que se establece en el artículo 36.

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

e) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta, excepto los previstos en el apartado 3.a. del presente artículo, serán recogidos en Acta constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

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

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

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

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del desempeño y organigrama.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Patronato Provincial. Sin menoscabo de los cauces de participación de la representación sindical que establece la legislación vigente.

Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

c) La valoración de los puestos.

d) La profesionalización y promoción.

e) La evaluación del desempeño.



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

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

3. El Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba, al objeto de favorecer la integración laboral de personas con discapacidad, incluirá en su Plantilla, personal con discapacidad igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos de la Plantilla del Patronato; siempre que superen las pruebas selectivas de acuerdo a los principios de acceso a la Función Pública y que se manifieste la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 11. De la relación de Puestos de Trabajo y Valoración de los mismos.

El Patronato elaborará la relación de puestos de trabajo, debiendo quedar conformada durante la vigencia del presente Convenio, con indicación de los puestos, categoría, posibles vectores de puestos de trabajo, en los términos previstos en la legislación vigente, así como las ubicaciones de dichos profesionales en los diferentes destinos definitivos, todo ello sin perjuicio de la oportuna negociación con las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

Toda modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo deberá ser pactada con el Comité de Empresa.

Capítulo V. Jornada y horario.

Artículo 12. Jornada y horario ordinarios.

1. La Jornada Laboral ordinaria, en cómputo anual, será 1.484 horas que en promedio será 35 horas semanales. Con los representantes de los trabajadores en el 1.er trimestre de cada año se elaborará el calendario laboral. La jornada semanal ordinaria será de lunes a viernes en jornada continua para todos/as los/as trabajadores/as.

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



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

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

- 1 hora de descanso obligatorio por la primera hora realizada, y una y media a partir de la segunda hora realizada.
- Si el servicio se realiza en sábado, domingo o festivo el descanso será de 2 horas por hora trabajada desde la primera de ellas.

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

4. La diferencia en cómputo mensual entre la jornada establecida de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, en consideración a las retribuciones íntegras mensuales.

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

6. Dentro de la jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo. Si por necesidades del servicio iniciará una jornada laboral irregular y en jornada partida tendrá derecho a dos períodos de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 13. Jornadas especiales y a turnos.

1. Jornadas especiales y a turnos: Se considerarán jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el artículo anterior. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y el regulado en este artículo.

2. Jornada a turnos. En aquellos centros de trabajo en los que por naturaleza del



servicio prestado sea necesario en establecimiento de turnos, entendidos estos como toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores desempeñen sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, aquellos se realizarán obligatoriamente de forma rotativo por los componentes del grupo laboral afectado.

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

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

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

Capítulo VI. Vacaciones y permisos.

Artículo 14. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 1 mes, a disfrutar preferentemente durante el período del 15 de junio a 15 de septiembre, debiendo iniciarse las mismas en día laborable.
2. En el mes de marzo de cada año se remitirán a la Gerencia las propuestas de vacaciones, en consideración a los acuerdos alcanzados en esta materia por los/as trabajadores/as en cada una de las Z.T.S., Centro de Drogodependencias y Gerencia Provincial.
3. El disfrute del período vacacional habrá de ser compatibilizado en todo caso, con el mantenimiento de los servicios básicos a desarrollar en cada Z.T.S, Centro de Drogodependencias y Gerencia Provincial. Dichos servicios básicos habrán de ser consultados previamente con la representación sindical.
4. Los/as trabajadores/as podrán solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos periodos, preferentemente por quincenas naturales dentro del período vacacional. La suma total de ambos periodos será de treinta y un días naturales.
5. El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que correspondan, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

Si las vacaciones anuales estuviesen planeadas de antemano, y el/la trabajador/a no pudiera disfrutar por Incapacidad Temporal, podrá disfrutarlas fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda.

En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Comisión del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera de lo previsto en este apartado, previo informe de la Gerencia.

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

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

8. Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán del número de días de vacaciones proporcionales al tiempo del servicio prestado.

Artículo 15. Licencias y permisos retribuidos.

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

a) Por constitución de pareja de hecho o matrimonio, 17 días, pudiéndose acumular al permiso anual reglamentario.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto será de 5 días.

c) Por traslado de domicilio habitual:

- Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia del trabajador, 3 días.

- Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, pero dentro de la misma provincia, 5 días.

d) Lactancia: Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El/La trabajador/a podrá sustituir este derecho por una



reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este punto. El/La trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

e) Por asuntos particulares: A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 6 días de permisos por asuntos particulares, distintos a los indicados en este artículo. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

En el caso de que varios/as trabajadores/as soliciten un mismo día o días, habrá de garantizarse el funcionamiento de los servicios básicos en el ámbito de Z.T.S., Centro de Drogodependencias y/o Gerencia Provincial, atendándose en este caso las peticiones de acuerdo a la propuesta elevada por la Z.T.S., Centro de Drogodependencias y/o personal que presta sus servicios en la Gerencia Provincial.

En el caso de que el/la trabajador/a se haya incorporado iniciado el año o tenga una contratación inferior al mismo, el número de días de permiso por asuntos particulares será proporcional al de servicios efectivos prestados.

f) Exámenes: Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas definidas de aptitud y evolución en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública, el tiempo necesario para su realización.

g) Preparación al parto: Por el tiempo indispensable para asistir a los cursos de preparación al parto impartidos por la Seguridad Social, a partir del séptimo mes de embarazo —salvo prescripción anterior por la Seguridad Social—, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso con un máximo de tres horas semanales.

h) Navidad: Durante el período navideño, el personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico, así como los contemplados en el apartado k).

i) Semana Santa: Durante este período, el personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

j) Feria: El personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local.

k) Otros permisos los días 24 o 31 de diciembre, siempre y cuando se establezca

unos servicios mínimos del 50% de los trabajadores y éstos no soliciten licencia retribuida en los precitados días.

l) Por la Comisión del Convenio se estudiarán otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos. Éstos se estudiarán en el primer trimestre de cada año acorde con el Calendario Laboral.

Todos los permisos y licencias retribuidas contempladas en este artículo deberán ser debidamente justificados, a excepción de los apartados e), h), i), j) y k).

Artículo 16. Excedencias, licencias y permisos no retribuidos.

1. Excedencia voluntaria.

a) Procederá a declarar en situación de excedencia voluntaria al personal del Patronato Provincial cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiera obtenido la compatibilidad, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

b) Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los/as empleados/as cuando lo soliciten por interés particular.

Para solicitar el pase a la situación prevista en el apartado b) será preciso haber prestado servicios efectivos en cualesquiera de las Administraciones Públicas durante un año inmediatamente anterior y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados y por un período máximo de 5 años, si bien se procederá a estudiar este período máximo junto a la Comisión del Convenio.

c) Las peticiones de excedencias serán resueltas por el Patronato Provincial en el plazo máximo de un mes, a excepción de las superiores a 5 años.

El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto si bien se le reservará la plaza que venía desempeñando. El trabajador deberá solicitar su reincorporación a la empresa con un plazo mínimo de un mes.

2. Excedencias por el cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a



un año, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/as empleados/as. En caso de que dos empleados/as generasen el derecho a disfrutar por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los/as empleados/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

3. Licencias no retribuidas.

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en el Patronato Provincial de Servicios Sociales tendrán el derecho de solicitar licencia no retribuida por un período de hasta nueve meses. Durante este período de licencia los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo que desempeñaban en el mismo municipio. Será obligatorio entre una licencia y otra la permanencia en la Empresa de al menos un año. Pudiendo solicitar cuántas licencias se consideren por parte del/la trabajador/a.

El tiempo de permanencia en esta licencia no será computable en ningún efecto en cuanto a trienios y derechos pasivos.

Tanto la comunicación para acceder a dicha licencia como el reintegro al servicio activo en este Patronato deberá ser presentadas por 15 días de antelación ante la Gerencia Provincial en las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, la cual comunicará dicha situación al Comité de Empresa y dará cuenta a efectos informativos si así procede al Consejo de Administración.

La no reincorporación en la fecha prevista conllevará el paso a la situación de excedencia voluntaria por interés particular del/la trabajador/a.

4. Servicios Especiales.

Como denominación específica del personal sujeto a derecho laboral en sustitución de la expresión habitual de la "excedencia forzosa" el personal de este



Patronato pasará a la situación de Servicios Especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismo Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en Programas de Cooperación Internacional.

b) Cuando adquiere la condición de personal laboral o funcionario al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que deban ser provistos necesariamente por empleados públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponde a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o el Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/88, de 5 de abril.

f) Cuando accedan a la condición de diputados o senadores de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidad de los miembros de las Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicios en la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando sean nombrados subsecretarios, secretarios generales técnicos, directores generales, subdelegados del Gobierno en las provincias o directores insulares de la Administración General del Estado.

l) Al personal de plantilla del Patronato que pase a prestar servicios en empresas públicas, Organismos Autónomos o Consorcios, cuyos presupuestos se nutran con



fondos provenientes de la Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba.

Si el trabajador se incorpora a las referidas empresas u organismos en virtud de un contrato o nombramiento permanente, quedarán en la situación de excedencia voluntaria regulada en el artículo 16, apartado 1 a.

En todos aquellos casos en que la iniciativa de los distintos servicios especiales contemplados en este artículo sea por parte de la Gerencia Provincial, será necesario el previo consentimiento por escrito del/la trabajador/a.

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

Los Diputados, Senadores y los miembros de la Asamblea Legislativas y de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Conforme se acuerde a través de la Negociación Colectiva el puesto dejado vacante será objeto de provisión mientras dure la situación de servicios especiales.

5. En todo lo que no se contempla en este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo VII. Régimen disciplinario del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba.

Artículo 17. Disposiciones generales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quién tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Los responsables que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la intencionalidad,



perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 18. Graduación de infracciones y faltas.

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

Artículo 19. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

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

4. El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados, o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o para terceros.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Patronato Provincial.
13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual en cuanto a la solicitud de reingreso en cualquier tipo de excedencia que pudiera contemplarse.

Artículo 20. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

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



tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilicen en provecho propio.

14. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 21. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

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

Artículo 22. Sanciones.

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

A. Por faltas leves:

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

B. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.





b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.

b) Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.

c) Traslado forzoso sin indemnización.

d) Despido.

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

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

Artículo 23. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Patronato tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su cómputo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 24. Procedimiento Sancionador.

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

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

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del





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

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

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

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

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

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

Capítulo VIII. Estructura salarial.

Artículo 25. Salario Base.

Es la parte de retribución del/la trabajador/a fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 11, en función del grupo profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para el 2003 es la que figura en el Anexo I.

Artículo 26. Complementos y pluses salariales.



1. Antigüedad. Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo II, en función del grupo en el que cada momento esté encuadrado el/la trabajador/a, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que el/la trabajador/a cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos, una vez se alcance la condición de fijo.

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

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

2. Pagas Extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad en la cuantía prevista en los correspondientes anexos, que se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y se pagarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día que se devengó la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula:

(Sueldo Base Mensual+antigüedad+complemento categoría x (Número de días de servicios

prestados

en el semestre anterior al 1 de junio o 1 de diciembre, (los meses completos se computarán 30 días a estos efectos)/180.

El trabajador que cese al servicio del Patronato Provincial de Servicios Sociales, antes del devengo a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

3. Complemento de categoría. Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y la cuantía, que se refleja en el Anexo III, se corresponderá a la categoría económica que cada trabajador ostente dentro de cada grupo profesional.

4. Complemento de puesto de trabajo. Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, de responsabilidad, incompatibilidad, y otros factores que comportan

conceptualización distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses.

La cuantía será la establecida para el puesto en la relación de puestos de trabajo, y en su defecto la establecida en el Anexo III, según categoría profesional.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

5. Otros complementos y pluses. Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puestos de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas.

6. Retribución de la jornada reducida. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 12 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

7. Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente, inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

Los trabajadores del Patronato Provincial en situación de incapacidad temporal percibirán, con independencia de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de Seguridad Social, las siguientes retribuciones:

a) Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común originada por intervención quirúrgica, les complementará la diferencia que hubiere entre la prestación económica arriba referida, desde el primer día que se encuentren en la misma, hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos de que cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

b) En los demás supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, siempre que no sea la primera baja por esta causa en el año en curso, el Patronato Provincial procederá a completar las prestaciones económicas en idéntica forma hasta completar el porcentaje del 100%, excepto en lo que se refiere al complemento de productividad, del que se deducirá el 20% de su cuantía diaria por cada día de baja.

Para el cálculo antes mencionado se dividirá por 30 el concepto referido y se multiplicará por el número de días en que permanezca en la situación de incapacidad temporal, para conocer el importe que se ha de retrotraer al/la empleado/a.

Cuando la situación de incapacidad temporal se prolongase hasta el 4º parte de confirmación, le será abonado íntegramente y con carácter retroactivo la deducción practicada hasta la finalización de la I.T.

Los beneficiarios de este complemento deberán someterse a los reconocimientos médicos específicos en los casos que el Patronato considere necesarios a través del Servicio de Prevención. Dichos reconocimientos se practicarán en la sede de dichos servicios, o cuando concurren causas justificadas en el domicilio del/la enfermo/a.

Si el/la beneficiario/a de este complemento se negase a pasar dichos reconocimientos o no asistiese a la cita médica, sin la debida justificación, comprobado en su caso por el Servicio de Prevención, se detraerá el citado complemento.

8. La compensación de las indemnizaciones que por razón del servicio realicen los trabajadores del Organismo Autónomo se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o normativa estatal que la sustituya o desarrolle. No obstante —con carácter excepcional y mediante Resolución de la Presidencia del Organismo Autónomo— se podrá modificar la cuantía de las dietas por alojamiento y manutención que afecten a los Grupos C y D para su equiparación a las vigentes en cada momento para los Grupos A y B.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

En el ámbito de las relaciones de trabajo objetivo de este Convenio, se excluye la posibilidad de realización de horas extraordinarias.

No obstante, en caso de que por necesidades del Servicio hubiera de realizarse una jornada laboral superior a la establecida en este Convenio, se compensarán por descansos, en las formas establecidas en el artículo 12.

Artículo 28. Revisión salarial.

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del Convenio, será la que determine, con carácter general, para toda la Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados o por el grado de consecución de los objetivos fijados en su día.

No obstante, antes de que por los Órganos de Gobierno se fijen las retribuciones complementarias de cada año, la Comisión del Convenio, pactará y negociará lo necesario, conforme a la legislación vigente, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados del

Patronato Provincial.

Capítulo IX. Acción social.

Artículo 29. Indemnización por muerte o invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes.

El Patronato de Servicios sociales, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación y los infartos de miocardio, cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización no inferior a 12.020 euros por muerte o de 18.030 euros por invalidez permanente en los tres grados, que se incrementarán en 18.030 y 24.040 euros, respectivamente, cuando sean causados por accidente de circulación, mediante la suscripción de una póliza con una Compañía de Seguros por cuantía no superior a 3.005 euros.

Artículo 30. Prestaciones médico-farmacéuticas.

El Patronato de Servicios Sociales, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios/as, dispondrán de un paquete de ayudas económicas a este fin.

En el Presupuesto ordinario de cada ejercicio, el Patronato Provincial consignará un crédito de 22.746,43 euros, para atender tales ayudas.

La Comisión del Convenio, a través del Reglamento de ayudas sociales, propondrá anualmente la convocatoria de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, importe de cada uno de ellos, baremos para su concesión, criterios de concurrencia, así como las medidas de control y seguimiento.

Artículo 31. Ayuda de Formación y Perfeccionamiento del personal del Patronato.

Ayudas de Formación y Perfeccionamiento: El Patronato concederá ayuda de Estudios que atiendan la preparación y perfeccionamiento profesional de los/as empleados/as del PPSS. En el presupuesto ordinario de cada ejercicio, el PPSS deberá consignar un crédito de 11.372,07 euros para atender las ayudas de estudios destinadas a los/as empleados/as. Dentro de este apartado, para su concesión, criterios de concurrencia, así como las medidas de control y de la Comisión del Convenio, en base a su Reglamento, propondrá anualmente la convocatoria de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, importe de cada uno de ellos, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, así como las medidas de control y seguimiento.

Artículo 32. Ayuda para la conciliación de la vida laboral y familiar.



El Patronato Provincial otorgará ayudas económicas que atiendan a los trabajadores en orden a conciliar las necesidades derivadas de la situación laboral de los mismos/as con sus respectivas vidas familiares. En tal sentido se establecen las siguientes ayudas económicas:

- Ayuda a Guardería Infantil a favor de los hijos de empleados/as.
- Ayuda de apoyo al hogar.
- Ayuda por nacimiento de hijo.
- Ayudas de estudios a favor de hijos/as de empleados/as.

Para atender las presentes ayudas, en el presupuesto de cada ejercicio, el Patronato Provincial consignará un crédito de 34.116,21 euros.

La Comisión del Convenio, en base al Reglamento de ayudas sociales, propondrá anualmente la convocatoria de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, importe de cada uno de ellos, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, así como las medidas de control y seguimiento.

Artículo 33. Indemnización por puesta a disposición de vehículos.

Dada la competencia territorial del Patronato en el ámbito de la provincia de Córdoba, y los desplazamientos constantes a que dicha competencia obliga a los empleados de este Patronato Provincial mediante la utilización de medios de transporte autónomos, se establecen indemnizaciones económicas a favor de los empleados del Patronato que atiendan dichas circunstancias.

Para atender las presentes ayudas, en el presupuesto de cada ejercicio, el Patronato consignará un crédito de 45.488,28 euros. La Comisión del Convenio, a través del Reglamento de las ayudas sociales, elaborará anualmente la convocatoria de dichas ayudas, estableciendo las cuantías abonables, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, así como las medidas de control y seguimiento.

Artículo 34. Anticipos reintegrables de nóminas.

Los trabajadores fijos del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba podrán solicitar el anticipo de una o dos mensualidades de su nómina reintegrables hasta en 12 meses.

Los anticipos reintegrables solamente podrán ser solicitados por los/as trabajadores/as que tengan la condición de fijos en la plantilla, ya que debe garantizarse que dicho reintegro se realice en el tiempo anteriormente establecido.





La empresa contestará en el plazo máximo de 1 mes aquellas solicitudes por orden escrito de entrada en el Registro General del Patronato.

Para la presentación de solicitudes seguirá lo contenido en el artículo 38 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Patronato destinará para esta mejora la cantidad de 30.000 euros.

La concesión de estos anticipos dependerá de la ejecución de dicha partida.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 35. Derechos de los trabajadores.

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

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

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

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

c) Su coincidencia con la jornada horaria no deberá ser superior a 1 hora.

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

Artículo 36. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, para sus funciones de representación dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales, que podrán ser acumuladas en uno o más miembros, si bien esta cuantía podrá ser revisada en el año 2005.

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

3. El Comité de Empresa y o Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa en el plazo de 1 mes al Presidente/a del Patronato. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

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

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

6. Se pondrá a disposición del Comité de empresa o Delegados de Personal un local adecuado a sus actividades representativas provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. En todo caso se tendrá derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el centro, para uso de cada Comité y Delegados de Personal en materia laboral relacionada con el Patronato, todo ello para facilitar información a sus representantes.

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

Artículo 37. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.



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

Tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de un local adecuado.

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

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

3. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados a los mismos y servir de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

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

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

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

e) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un Tablón de Anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

Capítulo XI. Mediación de conflictos.

Artículo 38. Mediación arbitraje y conciliación.





1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio. Requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.
2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se somete en arbitraje la cuestión controvertida.

Disposición Adicional Única

Los artículos referentes a las mejoras sociales del presente Convenio Colectivo formarán efectos económicos desde el 1 de enero de 2003. En caso de no efectuarse el gasto en el ejercicio económico, dicha consignación incrementaría a las consignadas para el presupuesto del ejercicio siguiente.



**TABLA SALARIAL****ANEXO I****Salario Base**

CATEG	MES	ANUAL
I	1.028,03 euros	12.338,04 euros
II	872,52 euros	10.470,24 euros
III	650,41 euros	7.804,92 euros
IV	565,11 euros	6.781,32 euros
V	483,95 euros	5.807,40 euros

ANEXO II**Complemento de Antigüedad**

CATEG	MES
I	37,18 euros
II	37,18 euros
III	25,73 euros
IV	22,07 euros
V	22,07 euros

ANEXO III**Complemento Categoría**

CATEG	MES	ANUAL
I	441,07 euros	5.292,84 euros
II	390,22 euros	4.682,64 euros
III	367,47 euros	4.409,64 euros
IV	345,11 euros	4.141,62 euros
V	305,07 euros	3.660,84 euros

Complemento Puesto de Trabajo

CATEG	MES	ANUAL
I	400,13 euros	4.801,56 euros
II	391,41 euros	4.696,92 euros
III	335,61 euros	4.027,32 euros
IV	332,60 euros	3.991,20 euros
V	281,48 euros	3.377,76 euros

Complemento Especifico

CATEG	MES	ANUAL
Resp. Unidad	429,12 euros	5.149,44 euros
Coordinad.	306,52 euros	3.678,24 euros