

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL**  
**SECCIÓN DE ORDENACIÓN LABORAL**  
**CÓRDOBA**

**Convenio Colectivo número 1.354**

**Código de Convenio 14-0202-2**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 21 de junio de 2002, por la representación legal de la empresa Consorcio Provincial de Desarrollo Económico de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 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 Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, 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 su 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, a 28 de enero de 2004.—El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

**Acta de la Mesa de Negociación del Consorcio Provincial de Desarrollo económico celebrada el día 18 de diciembre de 2003**

Siendo las 12'00 horas del día 18 de diciembre de 2003 se reúne en la Casa Palacio de la Diputación de Córdoba, sita en la Plaza de Colón s/n la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico al objeto de celebrar la sesión convocada al efecto, con la asistencia



de los siguientes representantes:

**Por la empresa:**

Don Rafael Velasco Sierra, Presidente del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico.

Don Antonio Poyato Poyato, Gerente del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico.

Asistido por doña Rosa Gutiérrez Murillo, Tesorera del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico.

**Por los trabajadores:**

Doña María Dolores González Santos, Delegada de Personal.

Doña Carmen Riadura Ruiz, representante de la sección sindical de U.G.T.

Doña Elena González Menéndez, representante de la sección sindical de CC.OO.

Asistidos por don José Luis Ruiz Alcubilla (U.G.T.) y don José Antonio López García.

Ejerce las funciones de Secretario don Rafael Pizarro Moreno.

I. Se aprueba por unanimidad de los asistentes el acta de la sesión anterior.

II. Una vez revisado el documento consensuado en el proceso negociador se acuerda por unanimidad de los asistentes aprobar el texto definitivo del Convenio Colectivo del personal del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico, con el objeto de elevar la propuesta a la Asamblea General del Consorcio para su aprobación y tramitación ante la autoridad laboral competente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se dio por finalizado el acto, siendo las 12'15 horas del día expresado en el encabezamiento, redactándose la presente Acta y de la que yo el Secretario doy fe.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE DESARROLLO  
ECONÓMICO DE CÓRDOBA**

**Capítulo I. Normas generales.**

**Artículo 1. Marco Jurídico.**





El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente en la Ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los/as empleados/as del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico de Córdoba (en adelante Consorcio).

## **Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y sociales de los/las empleados/as adscritos a los diferentes centros de trabajo del Consorcio, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

Este Convenio será de aplicación a todos los/las empleados/as que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo del Consorcio, incluido el personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

Con carácter general, las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de convenios, proyectos, subvenciones, programas, acuerdos o encomiendas establecidos entre el Consorcio y otras entidades quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio. Los salarios serán fijados en base a lo acordado y a su presupuesto. No obstante, será preceptiva la consulta previa a los representantes legales de los trabajadores.

En cualquier caso, estas retribuciones no superarán los límites dispuestos en el presente convenio.

## **Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004 y una duración de 4 años, finalizando el 31/12/2007.

Una vez finalizado el Convenio se prorrogará automáticamente por un año de duración y seguirán en vigor sus cláusulas normativas y obligacionales si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte.

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 retroactividad.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual y conjuntamente.

#### **Artículo 6. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones establecidas en este Convenio sean o no de origen salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen y denominación de las mismas.

#### **Artículo 7. Legislación supletoria.**

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislaciones en vigor en materia laboral.

### **Capítulo II. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 8. Organigrama funcional.**

La organización del trabajo y el organigrama son competencia exclusiva del Consorcio, sin perjuicio de la oportuna negociación con los representantes de los/las empleados/as de conformidad con las competencias legalmente establecidas.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Son criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación y suficiencia de la plantilla a las necesidades del servicio.
2. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
3. El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.



Queda pactado el organigrama funcional que estructura los distintos departamentos del Consorcio, el cual se relaciona en el Anexo I de este convenio como parte integrante del mismo.

### **Artículo 9. Clasificación Profesional.**

Se establecen los siguientes grupos profesionales en el Consorcio:

**Grupo I:** Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto requiera estar en posesión del Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

**Grupo II:** Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto requiera estar en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de III Grado o equivalente.

**Grupo III:** Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto requiera estar en posesión de Titulación académica equivalente a Bachillerato, B.U.P., Formación Profesional de II Grado o equivalente.

**Grupo IV:** Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto requiera estar en posesión de la Titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, E.G.B. o Formación Profesional de I Grado o equivalente.

Atendiendo a estos grupos las categorías profesionales que se establecen en el Consorcio son:

<b>Grupo profesional</b>	<b>Categoría profesional</b>
Grupo I	Técnico Superior
Grupo II	Técnico Medio
Grupo III	Administrativo
Grupo IV	Auxiliar Administrativo

### **Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.**

Como Anexo II del presente convenio y parte integrante del mismo queda determinada la Relación de Puestos de Trabajo donde quedan integrados el personal en régimen laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial que componen la plantilla del Consorcio, 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 de puesto, disponibilidad y especialización.



Las funciones de cada puesto quedan definidas en el Anexo III del presente convenio formando parte integrante del mismo.

La provisión de los puestos de trabajo se hará conforme a lo establecido en el Anexo VIII.

Toda modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo deberá ser pactada con los representantes de los/las empleados/as.

### **Capítulo III. Contratación.**

#### **Artículo 11. Contratación.**

El ingreso se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente en el momento de efectuarse.

En todo caso, habrá de especificarse claramente sus condiciones, siendo visados por el/la representante legal de los trabajadores en el momento de recibir la copia básica.

El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15, párrafo 1 apartado b, del Estatuto de los Trabajadores, que se concierte para atender circunstancias de servicio y acumulación de tareas, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un periodo inferior, podrá ser prorrogado por una sola vez mediante acuerdos de las partes sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

#### **Artículo 12. Período de prueba.**

La contratación de cualquier puesto de trabajo implicará la aplicación automática del correspondiente período de prueba, que de acuerdo con las categorías y titulaciones requeridas será el siguiente:

- Técnicos titulados: máximo 6 meses.
- Demás trabajadores: máximo 2 meses.

#### **Artículo 13. Ingresos y ascensos.**

Se establece de forma general el ingreso en la plantilla del Consorcio mediante las fórmulas establecidas en la legislación vigente, debiendo publicarse en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, convocado por el Consorcio y presidido por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, debiendo llevarse a cabo la selección, una vez baremados los méritos de los aspirantes, a través de la ponderación del currículum profesional y la realización de la prueba o pruebas que se estimen oportunas.





Los trabajadores participarán en los procesos de ingreso y ascenso a través de su delegado/a de personal y de sus Delegados Sindicales. Asimismo, se contará con el asesoramiento de un técnico del Consorcio en el proceso de selección.

#### **Capítulo IV. Condiciones económicas.**

##### **Artículo 14. Estructura Salarial.**

La estructura retributiva del presente Convenio está compuesta por el Sueldo Base y los Complementos Salariales según la siguiente distribución:

1- Sueldo base.

2- Complementos Salariales.

a) Complementos Personales.

- Antigüedad.

b) Complementos del Puesto de Trabajo.

- Complemento al Puesto.

- Complemento de Disponibilidad.

- Complemento de Especialización.

c) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.

##### **Artículo 15. Sueldo base.**

Parte de la retribución del/ de la trabajador/a fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que motivan las percepciones de los complementos y se corresponde con una cantidad fija para cada una de las categorías profesionales en que esté encuadrado/a cada trabajador /a (Anexo IV).

##### **Artículo 16. Antigüedad.**

A efectos del cobro de este complemento tendrán derecho los/ las empleados/as que tengan la condición de fijo/a o interino/a, o que se le contrate con dicho carácter. Consistirá en una cantidad fija por categorías profesionales que se abonará a partir del primer día del mes en que el/la empleado/a cumpla tres años o múltiplos de tres de servicios efectivos prestados en el Consorcio. Cuando un/a empleado/a obtenga la condición de fijo/a le serán reconocidos los períodos de tiempo trabajados en el Consorcio.







Las cantidades que se percibirán por este complemento se recogen en el Anexo IV.

### **Artículo 17. Complementos del Puesto de Trabajo.**

Son complementos de índole funcional cuya percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

#### **Complemento al Puesto.**

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Su cuantía está establecida en el Anexo V.

#### **Complemento de Disponibilidad.**

Este complemento valora la disponibilidad del trabajador/a para prestar un servicio referente a su puesto de trabajo fuera del horario habitual.

Su cuantía se establece en el Anexo V.

#### **Complemento de Especialización.**

Este complemento retribuye las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo que en atención a las características del sistema organizativo exigen del trabajador/a un contenido prestacional distinto del considerado tipo dentro de su categoría profesional.

Su cuantía está establecida en el Anexo VI.

### **Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias.**

Los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, percibirán el importe de dos pagas extraordinarias una en Junio y otra en Diciembre, y ambas comprenderán el sueldo base y los complementos.

### **Artículo 19. Indemnizaciones por razones del Servicio.**

#### **a) Dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en la que radica el Consorcio, disfrutarán sobre el salario de unas compensaciones iguales para todas las categorías.



Se abonará el importe recogido en la factura que justifique la dieta entera o la media dieta y con un tope máximo como se recoge a continuación:

1.- Dieta entera: 36,66 euros.

2.- Media dieta: 18,33 euros

3.- Hospedaje y desplazamiento: el gasto de hospedaje y desplazamiento en transporte público será abonado y concertado por la empresa.

En las dietas originadas en el extranjero se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, o norma que legalmente lo actualice o sustituya en este concepto.

#### **b) Gastos de Desplazamiento.**

En los casos en los que el/la empleado/a utilice su propio vehículo para desplazamientos realizados por circunstancias de trabajo, el Consorcio abonará al empleado/a el correspondiente kilometraje según lo dispuesto en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, o norma que legalmente lo actualice o sustituya en este concepto.

En los casos en que sea necesario por razón del servicio que el/la empleado/a se desplace dentro del casco urbano y previa autorización, se abonarán los gastos ocasionados por la utilización del transporte público, debiendo presentar el correspondiente justificante.

### **Capítulo V. Jornada, descanso y vacaciones.**

#### **Artículo 20. Jornada.**

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 1484 horas anuales de trabajo efectivo, que en promedio se distribuirán en 35 horas semanales y, con carácter general, de lunes a viernes.

Cuando por razones técnicas, productivas u organizativas se realicen horas extraordinarias éstas se compensarán según lo dispuesto en el artículo 23 de este Convenio.

Se dispondrá de una bolsa horaria de 60 horas efectivas de trabajo al año, incluidas en el cómputo de la jornada anual, para distribuir las en función de las necesidades de planificación de los proyectos a desarrollar por parte del Consorcio. Los/las empleados/as que en cada momento deban realizar horas de esta bolsa, habrán de ser informados con una antelación mínima de 48 horas. Se podrá superar de esta forma la jornada de 7 horas diarias, respetando, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

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 ésta se pueda dividir el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el/la empleado/a se encuentra a disposición del Consorcio y en el ejercicio de su actividad, realizando tareas atribuidas a su puesto en el Anexo III.

#### **Artículo 21. Descanso durante la jornada laboral.**

En el caso de que la jornada exceda de seis horas, contará con un descanso intermedio de 30 minutos. Este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 22. Horario de trabajo.**

El horario de trabajo se realizará, con carácter general de 8,00 a 15,00 horas en jornada continua de lunes a viernes, sin perjuicio de que por necesidades del Consorcio se precisase realizar cualquier modificación de horario se siga la vía de negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as. El calendario laboral se elaborará por la gerencia del Consorcio una vez consultado el delegado/a de personal y dentro del primer trimestre del año.

Cuando por necesidades de los servicios, el Consorcio estime conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos de conformidad con el artículo 41 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

En caso de que por necesidades del servicio hubiera de realizarse horas extraordinarias, o se hubiera de trabajar en sábado, domingos o festivos, el trabajo realizado se compensará con descansos de 1 hora y media por hora trabajada.

El período de descanso compensatorio deberá ser aplicado dentro de los tres meses siguientes al trimestre natural en que se produzca, a iniciativa del empleado/a afectado/a, siempre que no perturbe el normal funcionamiento del servicio. Con carácter excepcional y en casos debidamente justificados podrá ampliarse el plazo de disfrute de estas horas.

Cuando, el/la empleado/a tenga que asistir a jornadas o cursos formativos considerados de interés para el Consorcio, que contribuyan a un mejor desempeño de sus funciones, las horas formativas que se desarrollen fuera de la habitual jornada de trabajo serán reconocidas como horas extraordinarias. En este caso se contará con la autorización expresa y por escrito de la gerencia.

#### **Artículo 24. Vacaciones.**



El período vacacional será de 23 días hábiles por año siendo retribuidas a razón de sueldo base más complementos.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en verano y, en todo caso, en las fechas más favorables de acuerdo con las necesidades de los servicios del Consorcio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período continuado o, a opción del empleado/a y si las necesidades del servicio lo permiten en: a) dos períodos, teniendo cada uno de ellos un mínimo de 10 días hábiles; b) dos períodos teniendo uno de ellos un mínimo de 15 y el otro un mínimo de 5 días hábiles.

La distribución de las mismas se expondrá, con una antelación de dos meses como mínimo.

Si durante el período vacacional se produce una I.T. superior a quince días el/la empleado/a no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año de que se trate.

#### **Artículo 25. Jornada reducida.**

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 10 años o un/a incapacitado/da físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/las empleados/as. No obstante, si dos o más empleados/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

#### **Artículo 26. Lactancia.**

Los/las empleados/as, por lactancia de cada hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

Asimismo cuando la empleada lo solicite podrá acumular estas horas de lactancia en un solo período a disfrutar unido al permiso de maternidad.

## Capítulo VI. Licencias y excedencias.

### Artículo 27. Licencias retribuidas.

El Consorcio Provincial de Desarrollo Económico concederá a sus empleados/as permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado de afinidad tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, cuatro días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o de los hijos la licencia se ampliará a 7 días. Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercero o cuarto grado el tiempo necesario para asistir al funeral y como máximo un día.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los periodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

### Cuadro explicativo de los parentescos.

<b>Consanguinidad</b>	<b>Grado</b>	<b>Afinidad</b>
Padres, hijos	1º	Cónyuge, suegros, yernos/nueras
Abuelos, hermanos, nietos	2º	Cuñados
Bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos	3º	
Primos hermanos	4º	Primos políticos

b) Por nacimiento o adopción de hijo, dos días hábiles a partir de la fecha de alumbramiento o, en su caso, de la fecha de adopción, que formarán un bloque continuo y sumado con los días de descanso que le puedan corresponder.

c) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de dos a cinco días hábiles, o en su caso, y siempre que la organización del trabajo lo permita, reducción de jornada equivalente. Todos los casos deben estar debidamente justificados según los criterios definidos por la Comisión Paritaria para toda la vigencia del Convenio.

d) Por matrimonio civil o religioso del empleado/a, o unión de hecho, quince días.

e) Por matrimonio civil o religioso o unión de hecho de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día.

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

f) Por traslado del domicilio habitual, dos días. Por cambio de residencia a distinta localidad, tres días.

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

h) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.

i) 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 y con un máximo de cuatro horas semanales.

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

k) A lo largo del año, el personal del Consorcio tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los apartados anteriores.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo, salvo que se acumule conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.

El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará con el responsable del personal y los representantes de los trabajadores, el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a los/las empleados/as a los que les corresponda.

Para el personal contratado en régimen de laboral temporal el número anual de días de permiso por asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios prestados durante el año.

l) En Navidad, Semana Santa y Feria se estará a lo dispuesto en el calendario de la Diputación de Córdoba. Respecto al personal que tenga su domicilio o trabaje en población distinta a la de Córdoba, podrá optar a disfrutar del permiso de feria en las fiestas de su localidad.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a excepción de los apartados k) y l). Los días especificados en los apartados f) al l) se entenderán como días de trabajo.



### **Artículo 28. Excedencia Forzosa.**

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido el plazo.

### **Artículo 29. Excedencia voluntaria.**

El/la empleado/a, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo las estipulaciones establecidas en las excedencias pactadas.

El/la empleado/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en el Consorcio, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En las excedencias pactadas, se estará a lo que establezcan las partes con la aprobación de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 30. Excedencia por el cuidado de familiares.**

Los/las empleados/as tendrán derecho a un periodo 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 del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, los/las empleados/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/las empleados/as. En caso de que dos empleados/as generasen el derecho a disfrutar por el mismo



sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grados personal y derechos pasivos. Asimismo el/la empleado/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Cuando el /la empleado/a tenga concedido anticipo reintegrable deberá comprometerse por escrito a abonar previamente o por mensualidades la parte del reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

### **Artículo 31. Permiso por paternidad y maternidad.**

Las empleadas tendrán derecho a un período de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida con reserva de su puesto de trabajo en el supuesto de parto, y de veinte semanas en caso de parto múltiple, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del tercero, distribuidas a opción de la interesada, excepto seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del/de la hijo/hija. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del permiso.

No obstante, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

A la mujer embarazada se le garantiza la protección que establece el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del empleado/a bien a partir de la decisión judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el



desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Tras el permiso de maternidad o paternidad, la empleada o el/la empleado/a tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad y de los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el presente Convenio.

En lo no establecido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de 39/1999 de 5 de noviembre y legislación complementaria.

## **Capítulo VII. Movilidad funcional.**

### **Artículo 32. Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional en el seno del Consorcio tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores o superiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. El Consorcio deberá comunicar esta situación a los/as representantes legales de los trabajadores y deberá mantener la retribución de origen en el caso de ocupar un puesto de categoría inferior. Y en el caso de que el/la empleado/a pasase a desempeñar un puesto de categoría superior durante un período de más de un mes, se incrementarán sus retribuciones en la cuantía correspondiente.

Con objeto de evitar que la situación aquí descrita pueda utilizarse como sustitutivo del Concurso, no podrá encontrarse dicho trabajador/as en el desempeño de tales funciones por tiempo superior a seis meses, a partir de los cuales la empresa proveerá la cobertura de dicha situación de acuerdo con lo establecido en el Anexo VIII del presente Convenio. En ningún caso se consolidará sin acudir a los criterios de promoción establecidos en este Convenio.

### **Artículo 33. Movilidad Geográfica.**

Se considera traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del término en que radica su centro de trabajo habitual y tenga carácter permanente.



La gerencia del Consorcio deberá, en todos los casos, informar al delegado de personal que elaborará un informe preceptivo no vinculante a la decisión definitiva de la gerencia del Consorcio sobre la movilidad geográfica en el plazo máximo de diez días hábiles.

El traslado del personal podrá realizarse por:

a. Solicitud del interesado.

b. Necesidades del servicio.

a. Por solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte del Consorcio, se efectúe a solicitud del interesado, el traslado no conllevará derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia origine y por ningún otro.

b. Por necesidades del servicio. Cuando se trate de un traslado colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de un traslado individual, el Consorcio determinará el perfil y la categoría profesional del puesto objeto del traslado y motivará las razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, informando al delegado de personal.

Finalmente se seleccionará al empleado/a que será avisado con una antelación de treinta días y que podrá optar entre realizarlo o rescindir la relación laboral.

En el caso de rescisión de la relación laboral el/la empleado/a tendrá derecho a una indemnización de treinta días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de traslado forzoso el/la empleado/a tendrá derecho a que se le abonen en concepto de gastos originados por el traslado, una gratificación equivalente a dos mensualidades. Por último, dispondrá de quince días para incorporarse al nuevo puesto de trabajo.

## **Capítulo VIII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 34. Representación legal.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los/as empleados/as del Consorcio corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

### **Artículo 35. De las Secciones Sindicales.**

El Consorcio, reconoce el derecho de sus empleados/das a constituirse en

Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1. A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Consorcio deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante el Consorcio el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los/las miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Delegado/da Sindical. Las secciones sindicales reconocidas por el Consorcio designarán un/a Delegado/da Sindical que actuará como representante de la misma ante el Consorcio.

c) Representante Sindical en los Órganos Electos.

Los Órganos Electos de representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un/a representante de las Secciones Sindicales reconocidas por el Consorcio con las competencias que ellos mismos regulen.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y el/la Delegado/da de Personal, elegido por y entre sus afiliados, actuarán como representante de los mismos ante el Consorcio.

3. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los/las interesados/das la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole al Consorcio efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

### **Artículo 36. Representación de los/las empleados/as.**

A los efectos del presente Convenio, la expresión «representante de los/as empleados/as» comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados/das del Consorcio, de conformidad con las disposiciones vigentes.

b) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Consorcio.

### **Artículo 37. Garantías sindicales.**

Cada representante de los/as empleados/as tendrá las siguientes garantías



mínimas:

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

b) Expresar individualmente 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.

c) No ser despedido/da ni sancionado/da ni discriminado/da en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado/da en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a que represente, siempre que por parte del Consorcio se alegue que el traslado está motivado, por razones del servicio.

e) Prioridad de permanencia en el Consorcio o Centro de Trabajo con respecto de los empleados/das, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad geográfica o funcional.

### **Artículo 38. Horas sindicales.**

Se les reconoce a los/las representantes de los/as empleados/as un crédito mensual de 15 horas retribuidas, estándose por lo que a los/las representantes sindicales se refiere a los que se dispone en la vigente normativa sindical.

El desarrollo y la aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizarán de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas en el Registro General del Consorcio, mediante escrito dirigido al Presidente.

En los supuestos en que ello no sea factible, la comunicación se efectuará verbalmente al/a la jefe/fa inmediato/a superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b) Las horas sindicales de los/las representantes de los/as empleados/as,





miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

c) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas les serán sumadas y acumuladas.

d) La distribución del total de horas, correspondientes a los/as representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida al Consorcio, será realizada por el/la delegado/da sindical designado/da.

e) Los/las representantes de los/as empleados/as no vean mermadas sus retribuciones con motivo de la utilización de las horas sindicales, las cuales tendrán la consideración a todos los efectos de horas realmente trabajadas.

f) Quedan excluidos del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Consorcio para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

### **Artículo 39. Derecho de afiliación.**

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un Sindicato, las partes firmantes del presente Convenio, consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los/as empleados/as que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

### **Artículo 40. Funciones.**

Los/las representantes de los/as empleados/as tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes del Consorcio cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia del Consorcio.

2.- Respetar lo pactado con el Consorcio, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.- Colaborar con el Consorcio en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

4.- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

5.- Notificar al Consorcio cualquier cambio de miembros que se produzcan en el



seno de los órganos sindicales de representación.

6.- Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

#### **Artículo 41. Competencias.**

Es competencia de los/las representantes de los/as empleados/as la defensa de los intereses generales y específicos (previo escrito del interesado) del conjunto de los/as empleados/as del Consorcio.

Los/las representantes de los/as empleados/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos de personal del Consorcio.
- b) Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como a los referentes al régimen de prestación de los servicios.

#### **Artículo 42. Derecho de reunión.**

Los/as empleados/as del Consorcio podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones quienes, de acuerdo con el Artículo 36 del presente Convenio, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los/as empleados/as, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los/as empleados/as.

Corresponde al/la Gerente del Consorcio recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente.

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los/las representantes definidos/das anteriormente.
- Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- Remitir el orden del día.
- Aportar los datos de los/las firmantes de la petición que acrediten que están legitimados/das para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión, el/la Gerente del Consorcio no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro



requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de una reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Consorcio.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo habrán de cumplirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

- 1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- 2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados/das, será necesario:

- 1.- Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que, cuanto menos, ostenten cargo sindical al nivel provincial.
- 3.- Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas o cargos que ostenten.

#### **Artículo 43. Canon de negociación.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon de negociación colectiva para los/as empleados/as afectados/das por este Convenio, así como su correspondiente revisión anual.

Todos/as los/as empleados/as, trabajadores/as que deseen libre y voluntariamente que el Consorcio descuente en su nómina de haberes el canon de negociación, deberán solicitarlo por escrito.

A aquel/la empleado/a trabajador/a que no lo solicite no podrá serle deducida cantidad alguna. El importe a deducir será de 30 euros.

#### **Artículo 44. Disposiciones generales.**

El Consorcio facilitará a los/las representantes de los/as empleados/as los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

- Tablones de Anuncios independientes para cada Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada o salida de los Centros de trabajo.
- Locales y medios materiales para las Secciones Sindicales y Delegado/da de Personal.





Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo serán en todo momento, sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los/as representantes legales de los/as empleados/as, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de los/las representantes de los/as empleados/as a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los/as empleados/as o sus familiares; participación que se realizará por las secciones sindicales de forma directamente proporcional a la representación que ostenten en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio.

#### **Artículo 45. Notificación de acuerdos de los órganos corporativos.**

El Consorcio viene obligado a notificar por escrito a los/las representantes de los/as empleados/as aquellos acuerdos, resoluciones y decretos que afecten al personal que representan.

### **Capítulo IX. Seguridad e higiene.**

#### **Artículo 46. Deberes en materia de Seguridad y Salud.**

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta, las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

#### **Artículo 47. Funciones de la Comisión de Seguridad y Salud.**

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta por un representante de la empresa y por el/la delegado/a de personal. Tendrá las competencias y facultades que le atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualesquiera otras establecidas por las disposiciones de general aplicación, y serán entre otras:

- 1.- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 2.- Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la autoridad laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/ las empleados/as.
- 3.- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en el Consorcio, con objeto de evitar unos y otros.



4.- Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias.

5.- Participar en las investigaciones realizadas por los/las técnicos/as de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

6.- Establecer el correspondiente Plan de Prevención.

7.- Efectuar el seguimiento del Plan General y de los programas anuales de prevención.

Los/as empleados/as tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe, teniendo derecho a que estos resultados les sean facilitados.

#### **Artículo 48. Derechos, obligaciones y responsabilidades de la empresa y los/las empleados/as.**

Los derechos, obligaciones y responsabilidades del Consorcio y de los/as empleados/as, en materia de protección, evaluación y prevención de riesgos, formación, medidas de emergencia y riesgos graves e inminentes se regirá por lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 49. Cursos de Seguridad y Salud.**

En cumplimiento del deber de protección, el Consorcio debe garantizar que cada empleado/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación debe de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada empleado/a, adaptarse a la evolución de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y a repetirse periódicamente si fuese necesario.

El costo de las medidas relativas a la formación de los/as empleados/as en materia de Seguridad y Salud no recaerá en modo alguno sobre los mismos.

#### **Artículo 50. Vigilancia de la salud.**

Los/las empleados/as se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y al sometimiento de cuantas pruebas se consideren precisas en beneficio de la Salud Laboral.

Dichos reconocimientos se practicarán previamente al inicio de la prestación laboral en el Consorcio y, voluntariamente, como mínimo, una vez al año.

## **Capítulo X. Mejoras sociales.**

### **Artículo 51. Indemnización por muerte o incapacidad permanente, total o absoluta derivada de accidentes.**

El Consorcio, en caso de muerte por accidente, incluido el de circulación, en caso de muerte por infarto de miocardio, y en caso de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado/a o a éste/a, en su caso, una indemnización de 12.020 euros por muerte o de 18.030 euros por incapacidad permanente en los tres grados, que se incrementarán en 18.030 y 24.040 respectivamente, cuando sean causados por accidente de circulación, mediante la suscripción de una póliza con compañía de seguros.

### **Artículo 52. Prestaciones médico-farmacéuticas.**

El Consorcio, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispondrá de un paquete de ayudas económicas que se consignará en el presupuesto ordinario de cada ejercicio por un importe de 3.000 euros.

La Comisión Paritaria propondrá y aprobará en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de este Convenio el desarrollo de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, importe de cada una de ellas, procedimiento de solicitud, así como las medidas de control y seguimiento, siendo el Presidente del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico el encargado de su resolución anual a partir de la propuesta elevada anualmente por la Comisión. La propuesta aprobada se aplicará durante todos los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio de su posible modificación, en su caso, a lo largo de la vigencia a petición de alguna de las partes.

### **Artículo 53. Ayuda de formación y perfeccionamiento.**

El Consorcio, concederá ayuda de estudios que atiendan la preparación y perfeccionamiento profesional de su personal. Para tal fin, se consignará una partida en el presupuesto ordinario de cada ejercicio presupuestario con un crédito de 6.010 euros

La Comisión Paritaria propondrá y aprobará en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de este Convenio el desarrollo de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, importe de cada una de ellas, procedimiento de solicitud, así como las

medidas de control y seguimiento, siendo el Presidente del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico el encargado de su resolución anual a partir de la propuesta elevada anualmente por la Comisión. La propuesta aprobada se aplicará durante todos los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio de su posible modificación, en su caso, a lo largo de la vigencia a petición de alguna de las partes.

#### **Artículo 54. Ayuda para la conciliación de la vida laboral y familiar.**

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

- Ayuda a guardería infantil a favor de los hijos de los/las empleados/as.
- Ayuda por nacimiento de hijo.
- Ayudas de estudios a favor de hijos de empleados/as.

Para atender las presentes ayudas, en el presupuesto de cada ejercicio, el Consorcio consignará un crédito de 9.015 euros.

La Comisión Paritaria propondrá y aprobará en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de este Convenio el desarrollo de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, importe de cada una de ellas, procedimiento de solicitud, así como las medidas de control y seguimiento, siendo el Presidente del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico el encargado de su resolución anual a partir de la propuesta anualmente elevada por la Comisión. La propuesta aprobada se aplicará durante todos los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio de su posible modificación, en su caso, a lo largo de la vigencia a petición de alguna de las partes.

#### **Artículo 55. Anticipos reintegrables.**

Se concederán anticipos, al personal del Consorcio que lo solicite por escrito y de acuerdo con el procedimiento establecido por la Comisión Paritaria. Esta Comisión propondrá y aprobará en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de este Convenio el desarrollo de dichas ayudas, estableciendo los conceptos abonables, baremos, criterios de concurrencia en su aplicación, importe de cada una de ellas, procedimiento de solicitud, así como las medidas de control y seguimiento, sin perjuicio de las siguientes normas:

- Se concederán anticipos, previos informe del/ de la Interventor/a y el/la Tesorero/a al personal, que lo solicite por escrito dirigido al/la Presidente/a del

Consortio, por una cuantía equivalente a una o dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban, con un tope máximo de 4.500 euros. Y cuyo reintegro se verificará en 10 ó 14 mensualidades, según se trate de una o dos pagas mediante descuento en nómina.

- El plazo máximo para resolver y abonar la presente ayuda será de un mes.

La propuesta aprobada se aplicará durante todos los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio de su posible modificación, en su caso, a lo largo de la vigencia a petición de alguna de las partes.

### **Artículo 56. Ayuda familiar.**

Por cada hijo/a disminuido/a psíquico/a o físico/a, declarado/a oficialmente, el Consorcio abonará la cantidad de 42 euros mensuales, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A todos los/las empleados/as del Consorcio Provincial de desarrollo Económico se les abonará mensualmente 6 euros por cada hijo/a a su cargo menor de 18 años, con independencia de las cuantías que por la Seguridad Social se establezcan.

Los/las empleados/as están obligados a comunicar a la Gerencia del Consorcio, cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

### **Artículo 57. Indemnización por cese.**

En el supuesto que el cese de un/a empleado/a viniese motivado por incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibir á en concepto de ayuda por una sola vez la cuantía de 151 euros por cada año de servicio prestado o la parte correspondiente por la fracción.

## **Capítulo XI. Disposiciones varias.**

### **Artículo 58. Complementos a las prestaciones de I.T.**

En los casos de incapacidad temporal, mientras el/la empleado/a presta servicios en la empresa o "in itinere", y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, el/la empleado/a recibirá los siguientes complementos:

- En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común, el Consorcio abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por 100 del total de todos los conceptos retributivos fijados en este convenio, mientras que permanezca en dicha situación y desde el primer día



de la baja.

- En el caso de accidente laboral o "in itinere", con o sin hospitalización, el Consorcio abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por 100 de los conceptos arriba mencionados.

### **Artículo 59. Comisión paritaria mixta de control, vigilancia e interpretación del convenio.**

Para el control, vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo, se constituye una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por 3 miembros designados por el Presidente y 3 miembros de la parte social.

La composición de la parte social estará constituida por la representación unitaria y sindical firmantes del presente convenio, y será designada por ellas, de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostente en la empresa.

Así mismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, tanto asesores/ras como miembros le corresponda a cada Sección Sindical.

Las funciones de la Comisión Paritaria Mixta serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio.

La presidencia corresponderá de forma alternativa y semestral a cada una de las partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo a la empresa.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada una de las partes podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido a la presidencia de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión.

Se celebrarán cuantas reuniones sean necesarias, previa convocatoria de la presidencia y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen y a petición de cualquiera de las partes.





Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

### **Artículo 60. Vinculación y Derecho Supletorio.**

Las condiciones y contenidos del presente Convenio constituyen un todo único articulado e indivisible y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general de derecho “in dubio pro operario”. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los/las representantes sindicales del personal con el Consorcio y a las disposiciones legales en general.

### **Artículo 61. Incremento y revisión.**

Anualmente, se constituirá la Comisión Paritaria que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el 1 de enero de cada año natural durante la vigencia del Convenio.

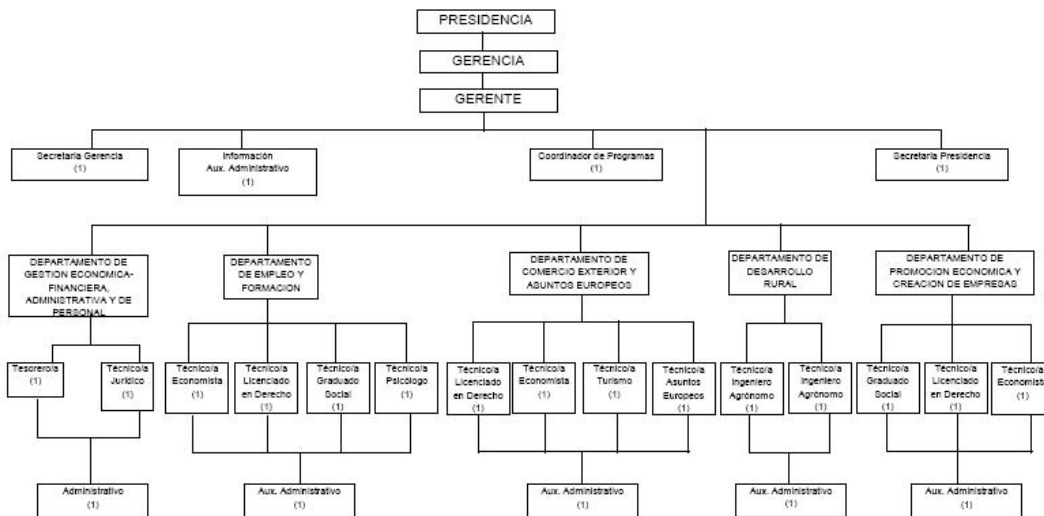
Las cantidades fijadas para el sueldo base y los complementos salariales se revisarán e incrementarán con efectos del 1 de enero de cada ejercicio, de acuerdo con el IPC previsto por el gobierno para esa anualidad y regularizándose en el ejercicio siguiente con el IPC real, prevaleciendo el de mayor cuantía en sus porcentajes.

### **Artículo 62. Régimen Disciplinario.**

El Reglamento de Régimen Disciplinario queda incorporado al presente Convenio en el Anexo VII.



ANEXO I  
ORGANIGRAMA FUNCIONAL



ANEXO II  
CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

GERENCIA (CÓDIGO 1)

	NUM.	ADS.	GRUPO	CATEG. PROFES.	MODO ACCS.	COMPLEMEN. PUESTO	COMPLEMEN. DISPONIBILIDAD	COMPLEMEN. ESPECIALIZACION	TITULACION
Gerente	1	PE	—	—	—	—	—	—	—
Coordinador de Programas	1	PE	—	—	—	—	—	—	—
Secretario/a Presidencia	1	PE	—	—	—	—	—	—	—
Secretario/a Gerencia	1	L	IV	Aux. Admi.	PLD	7.003,92	4.221,00	1.912,78	G. Escolar-FPI o Equivalente
Auxiliar Administrativo	1	L	IV	Aux. Admi.	PC	7.003,92	4.221,00	—	G. Escolar-FPI o Equivalente

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ECONÓMICA-FINANCIERA, ADMINISTRATIVA Y DE PERSONAL (CÓDIGO 2)

	NUM.	ADS.	GRUPO	CATEG. PROFES.	MODO ACCS.	COMPLEMEN. PUESTO	COMPLEMEN. DISPONIBILIDAD	COMPLEMEN. ESPECIALIZACION	TITULACION
Tesoro/a	1	L	I	T. Superior	PLD	12.447,82	4.221,00	5.208,00	Ldo/a. C. E. Empresariales o Equivalente
Técnico/a Jurídico	1	L	I	T. Superior	PLD	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. en Derecho o Equivalente
Administrativo/a	1	L	III	Administr.	PC	7.931,56	4.221,00	—	Bachiller-FPI o Equivalente

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (CÓDIGO 3)

	NUM.	ADS.	GRUPO	CATEG. PROFES.	MODO ACCS.	COMPLEMEN. PUESTO	COMPLEMEN. DISPONIBILIDAD	COMPLEMEN. ESPECIALIZACION	TITULACION
Técnico/a Economista	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. C. E. Empresariales o Equivalente
Técnico/a Ldo. Derecho	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. en Derecho o Equivalente
Técnico/a Psicólogo	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo./a. en Psicología o Equivalente
Técnico/a Graduado Social	1	L	II	T. Medio	PC	10.165,68	4.221,00	—	Diplomado/a en Relaciones Laborales o Equivalente
Auxiliar Administrativo	1	L	IV	Aux. Admi.	PC	7.003,92	4.221,00	—	G. Escolar-FPI o Equivalente

DEPARTAMENTO DE COMERCIO EXTERIOR Y ASUNTOS EUROPEOS (CÓDIGO 4)

	NUM.	ADS.	GRUPO	CATEG. PROFES.	MODO ACCS.	COMPLEMEN. PUESTO	COMPLEMEN. DISPONIBILIDAD	COMPLEMEN. ESPECIALIZACION	TITULACION
Técnico/a Ldo. Derecho	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. en Derecho o Equivalente
Técnico/a Economista	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. C. E. Empresariales o Equivalente
Técnico/a Asuntos Europeos	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo./a. C. E. Empres.-Ldo./a. Derecho o Ing. Agrónomo o Equivalentes
Técnico/a Turismo	1	L	II	T. Medio	PC	10.165,68	4.221,00	—	Diplomado/a en Empresas y Actividades Turísticas o Equivalente
Auxiliar Administrativo	1	L	IV	Aux. Admi.	PC	7.003,92	4.221,00	—	G. Escolar-FPI o Equivalente

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL (CÓDIGO 5)

	NUM.	ADS.	GRUPO	CATEG. PROFES.	MODO ACCS.	COMPLEMEN. PUESTO	COMPLEMEN. DISPONIBILIDAD	COMPLEMEN. ESPECIALIZACION	TITULACION
Técnico/a Ingeniero Agrónomo	2	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ingeniero Agrónomo o Equivalente
Auxiliar Administrativo	1	L	IV	Aux. Admi.	PC	7.003,92	4.221,00	—	G. Escolar-FPI o Equivalente

DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y CREACIÓN DE EMPRESAS (CÓDIGO 6)

	NUM.	ADS.	GRUPO	CATEG. PROFES.	MODO ACCS.	COMPLEMEN. PUESTO	COMPLEMEN. DISPONIBILIDAD	COMPLEMEN. ESPECIALIZACION	TITULACION
Técnico/a Ldo. Derecho	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. en Derecho o Equivalente
Técnico/a Economista	1	L	I	T. Superior	PC	12.447,82	4.221,00	—	Ldo/a. C. E. Empresariales o Equivalente
Técnico/a Graduado Social	1	L	II	T. Medio	PC	10.165,68	4.221,00	—	Diplomado/a en Relaciones Laborales o Equivalente
Auxiliar Administrativo	1	L	IV	Aux. Admi.	PC	7.003,92	4.221,00	—	G. Escolar-FPI o Equivalente

Anexo III

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones:

**Grupo I. Categoría profesional Técnico Superior.**

**Puesto:** Tesorero.

- Realizar la formación de los planes y programas de Tesorería, distribuyendo en el tiempo las disponibilidades dinerarias del Consorcio para la puntual satisfacción de sus obligaciones, atendiendo a las prioridades legalmente establecidas y conforme a las directrices marcadas.
- Realizar informes y tramitar expedientes.
- Realizar todas las tareas relacionadas con el Departamento de Gestión Económica-Financiera, Administrativa y de Personal que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.

**Puesto:** Técnico Jurídico.

- Asesorar técnicamente sobre temas jurídicos.
- Redactar informes y dictámenes, realizando el más amplio asesoramiento jurídico bajo el principio de especialidad, sin perjuicio de un conocimiento general de las demás ramas jurídicas.
- Elaborar documentos, informes y expedientes.
- Realizar todas las tareas relacionadas con el Departamento de Gestión Económica-Financiera, Administrativa y de Personal que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.

**Puesto:** Técnico/a Economista Dpto. Empleo y Formación.

**Puesto:** Técnico/a Ldo. /a Derecho Dpto. Empleo y Formación.

**Puesto:** Técnico/a Psicólogo/a Dpto. Dpto. Empleo y Formación.

**Puesto:** Técnico/a Ldo. /a Derecho Dpto. Comercio Exterior y Asuntos Europeos.

**Puesto:** Técnico/a Economista Dpto. Comercio Exterior y Asuntos Europeos.

**Puesto:** Técnico/a Asuntos Europeos Dpto. Comercio Exterior y Asuntos Europeos.

**Puesto:** Técnico/a Ingeniero Agrónomo Dpto. Desarrollo Rural.

**Puesto:** Técnico/a Ldo. /a Derecho Dpto. Promoción Económica y Creación de Empresas.

**Puesto:** Técnico/a Economista Dpto. Promoción Económica y Creación de Empresas.



Todos estos puestos realizarán las siguientes funciones:

- Diseñar, elaborar y ejecutar programas que desarrollen las estrategias marcadas en el Departamento en el que está adscrito en relación a su categoría profesional.
- Realizar todas las tareas relacionadas con el Departamento al que está adscrito que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.

### **Grupo II. Categoría profesional Técnico Medio.**

**Puesto:** Técnico/a Graduado Social Dpto. Empleo y Formación.

**Puesto:** Técnico/a Turismo Dpto. Comercio Exterior y Asuntos Europeos.

**Puesto:** Técnico/a Graduado Social Dpto. Promoción Económica y Creación de Empresas.

Todos estos puestos realizarán las siguientes funciones:

- Diseñar, elaborar y ejecutar programas que desarrollen las estrategias marcadas en el Departamento en el que está adscrito en relación a su categoría profesional.
- Realizar todas las tareas relacionadas con el Departamento al que está adscrito que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.

### **Grupo III. Categoría profesional Administrativo.**

**Puesto:** Administrativo/a.

- Realizar tareas administrativas de trámite y colaboración en relación a su categoría profesional, y en particular las relacionadas con contratos laborales, altas, bajas, nóminas, cotizaciones y permisos.
- Realizar todas las tareas relacionadas con el Departamento de Gestión Económica-Financiera, Administrativa y de Personal que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.

### **Grupo IV. Categoría profesional Auxiliar Administrativo.**

**Puesto:** Secretario/a Gerencia.

- Asistir al/a la Gerente en sus funciones de dirección.
- Realizar todas las tareas que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.



**Puesto:** Auxiliar Administrativo Gerencia.

**Puesto:** Auxiliar Administrativo Dpto. Empleo y Formación.

**Puesto:** Auxiliar Administrativo Dpto. Comercio Exterior y Asuntos Europeos.

**Puesto:** Auxiliar Administrativo Dpto. Desarrollo Rural.

**Puesto:** Auxiliar Administrativo Dpto. Promoción Económica y Creación de Empresas.

Todos estos puestos realizarán las siguientes funciones:

- Servir de apoyo y colaboración al equipo técnico del Departamento al que está adscritos en relación a su categoría profesional.

- Realizar todas las tareas relacionadas con el Departamento al que está adscrito que la gerencia asigne para la consecución de objetivos y el buen funcionamiento del Consorcio.

**ANEXO IV  
SUELDO BASE 2004**

GRUPO	CATEGORÍA	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD
PROFESIONAL	PROFESIONAL	ANUAL	ANUAL
I	Técnico Superior	14.680,54	564,06
II	Técnico Medio	12.459,86	451,22
III	Administrativo	9.288,02	364,70
IV	Auxiliar Administrativo	7.594,58	364,70

**ANEXO V  
COMPLEMENTOS AL PUESTO Y COMPLEMENTOS  
DISPONIBILIDAD 2004**

GRUPO	CATEGORÍA	COMPLEMENTO	ANTIGÜEDAD
PROFESIONAL	PROFESIONAL	AL PUESTO ANUAL	ANUAL
I	Técnico Superior	12.447,82	4.221,00
II	Técnico Medio	10.165,68	4.221,00
III	Administrativo	7.931,56	4.221,00
IV	Auxiliar Administrativo	7.003,92	4.221,00

**ANEXO VI  
COMPLEMENTO ESPECIALIZACIÓN 2004**

GRUPO	CATEGORÍA	PUESTO DE	COMPLEMENTO
PROFESIONAL	PROFESIONAL	TRABAJO	ESPECIALIZACIÓN
			ANUAL
I	Técnico Superior	Tesorero/a	5.208,00
IV	Auxiliar Administrativo	Secretario/a Gerencia	1.312,78

**Anexo VII**

**Régimen disciplinario**



### **Artículo. Primero.**

1.- El presente Reglamento Disciplinario será de aplicación a los/as empleados/as del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico y tiene su base jurídica en el R.D. 1/95, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes que sean de aplicación en esta materia.

2.- Todo/da empleado/a podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3.- Los/as empleados/as podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

### **Artículo. Segundo.**

Las infracciones o faltas cometidas por los/as empleados/as derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser muy graves, graves o leves.

### **Artículo. Tercero.**

#### **Son faltas muy graves:**

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/las ciudadanos/as.

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 notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

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

7.- Los malos tratos de obra y/o de hecho con superiores, compañeros/as, subordinados/das 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/la empleado/a y/o terceros.

9.- La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el/la empleado/a declarado/da en baja, por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

10.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

11.- Causar por negligencia o mala fe, daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio.

12.- La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los /as empleados/as.

13.- La toleración de los/las superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/das.

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

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se garantizará a los/las empleados/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionadas con las mismas.

Todo lo dispuesto en este Régimen Disciplinario se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la empleado/a desee iniciar.

#### **Artículo. Cuarto.**

##### **Son faltas graves:**

1.- La falta grave de obediencia debida a los/las superiores/ras y autoridades en



relación a las funciones propias de su puesto de trabajo.

2.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3.- La falta grave de consideración y respeto con los/las superiores/ras, compañeros/ras, subordinados/das o público en general.

4.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6.- 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.

7.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

9.- Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

10.- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado, suponga más de 10 horas al mes.

11.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.

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

13.- La tolerancia de los/las superiores/ras respecto de la comisión de falta grave de sus subordinados/das.

### **Artículo. Quinto.**

#### **Son faltas leves:**

1.- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.

2.- La incorrección con el público, superiores, compañeros/ras o subordinados/as.

3.- Descuido o negligencia en el incumplimiento del trabajo.



- 4.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes.
- 5.- La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 6.- El descuido y negligencia en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- 8.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los/las empleados/as.

### **Artículo Sexto. Sanciones.**

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

#### **1.- Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo o de funciones, y sueldo de más de tres meses hasta doce meses.
- Despido o separación del servicio.

#### **2.- Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo o de funciones, y sueldo de tres días a tres meses.

#### **3.- Por faltas leves:**

- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo o de funciones, y sueldo de hasta dos días.

**4.-** Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubieran motivado, comunicándose al mismo tiempo a los/las representantes de los/las empleados/as del Consorcio.

**5.-** Las sanciones por faltas graves o muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

### **Artículo Séptimo. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Consorcio 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 conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del/la empleado/a expedientado/da.

### **Artículo Octavo. Procedimiento sancionador.**

En la imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el/la Presidente/a del Consorcio, previa audiencia del/de la interesado/da, pudiendo ser asistido, a su elección, por un/a representante legal de los/las empleados/as.

Las demás faltas, para ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Expediente previo.
- Acuerdo de calificación provisional.
- Acuerdo de calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el/la Gerente en un plazo máximo de ocho días, a partir del momento en que se conozca el hecho y estará constituido por:

- Denuncia.
- Pliego de Alegaciones, presentado por el/la empleado/a presuntamente inculpado.
- Comunicación del empleado/a a qué Central Sindical se le debe remitir la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado, serán remitidos a la Asamblea en la cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de ocho días, contados desde la recepción del expediente, y se dará traslado de esta calificación al empleado/a inculpado, Delegado/da de Personal y Comité de Empresa, así como a la Sección Sindical a la que pertenezca el/la empleado/a, siempre que sea conocida por el Consorcio o a la que el/la empleado/a, haya designado en su comunicación, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de ocho días, a partir de la notificación de la calificación provisional.

Una vez presentado por el/la empleado/a presuntamente inculpado/da, el Pliego de alegaciones a la calificación provisional, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de ocho días, a partir de la recepción por el Servicio de Personal de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al empleado/a inculpada, Comité de Empresa, Delegado/da de Personal y Sección Sindical a la que pertenezca siguiéndose sucesivamente los trámites reglamentarios.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el/la empleado/a presuntamente inculpada/da.

## **Anexo VIII**

### **BASES PARA CUBRIR POR EL SISTEMA DE CONCURSO**

#### **DE MÉRITOS LOS PUESTOS INCLUIDOS EN LA**

#### **RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

##### **Primera.-**

A) Podrá tomar parte en el presente concurso el personal de plantilla del Consorcio que pertenezca a los Grupos correspondientes a los puestos que se convocan y cumpla los demás requisitos que para el desempeño de los mismos se exijan en la Relación de Puestos de Trabajo.

B) Podrán solicitarse cuantos puestos de trabajo se incluyen en el Anexo II correspondiente, siempre que concurren los requisitos establecidos para su desempeño en la fecha de la terminación del plazo de presentación de solicitudes.

##### **Segunda.-**

Podrá concursar en esta convocatoria el personal comprendido en la base primera que se encuentre en situación de servicio activo, o demás circunstancias que se prevean en la legislación vigente. No podrán participar los empleados/as que lleven menos de 1 año en el desempeño de un puesto de trabajo con carácter definitivo.

##### **Tercera.-**

La valoración de los méritos para la adjudicación de puestos se efectuará de acuerdo con el siguiente baremo:

##### **A) Valoración del grado personal consolidado:**

El grado personal consolidado se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo correspondiente y en relación con el grupo profesional de los puestos de trabajo ofrecidos, hasta un máximo de 3 puntos, de la siguiente forma:

a.1.- Por grado personal de igual a superior grupo profesional al puesto al que se concursa: 3 puntos.

a.2.- Por grado personal inferior a 1 grupo profesional al del puesto al que se concursa: 2,50 puntos.

a.3.- Por grado personal inferior en 2 grupos profesionales al del puesto al que se concursa: 2 puntos.

a.4.- Por grado personal inferior en 3 grupos profesionales al del puesto al que se concursa: 1,50 puntos.

A los exclusivos efectos de valoración como mérito en los concursos de provisión de puestos de trabajo, a quienes desempeñen en comisión de servicio un puesto de trabajo se entenderá consolidado el grado personal del grupo profesional correspondiente.

### **B) Valoración de formación y perfeccionamiento:**

Se valorarán aquellos cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por Instituciones Públicas y las homologadas oficialmente para la impartición de cursos, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo.

Podrá otorgarse por este apartado hasta un máximo de 3 puntos, aplicados de la siguiente forma:

b.1.- Por la participación como asistente o alumno a cursos, seminarios, congresos y jornadas:

b.1.1.- Hasta 14 horas o 2 días: 0,05 puntos.

b.1.2.- De 15 a 40 horas o de 3 a 7 días: 0,10 puntos.

b.1.3.- De 41 a 70 horas o de 8 a 12 días: 0,20 puntos.

b.1.4.- De 71 a 100 horas o de 13 a 20 días: 0,25 puntos.

b.1.5.- De 101 a 200 horas o de 21 a 40 días: 0,50 puntos.

b.1.6.- De 201 a 300 horas o de 41 a 60 días: 1 puntos.

b.1.7.- De 301 a 400 horas o de 61 a 80 días: 1,50 puntos.

b.1.8.- De más de 400 horas o de 80 días; 2,00 puntos.

Cuando se acredite que los cursos respectivos han sido superados con

aprovechamiento, la puntuación anterior se incrementará en 0,10 puntos.

b.2.- Por la participación como Ponente en cursos, seminarios o jornadas: 0,10 puntos por cada uno, máximo 0,50 puntos.

### **C) Titulaciones académicas:**

Por poseer titulación académica distinta de la exigida y que sea relevante para el desempeño del puesto de trabajo objeto del concurso, se valorará hasta un máximo de 2 puntos, según el siguiente baremo:

Doctorado: 2 puntos.

Titulado Universitario Superior; 1,75 puntos.

Título Universitario medio; 1,50 puntos.

B.U.P., F.P.2º grado; 1,25 puntos.

Graduado Escolar ó F.P. 1º grado; 0,75 puntos.

No se valorará aquellas titulaciones que sean necesarias para obtener otras superiores puntuadas.

Las titulaciones deberán ser otorgadas, reconocidas u homologadas por el Ministerio de Educación y Ciencia.

### **D) Valoración del trabajo desarrollado:**

Se valorará hasta un máximo de 3 puntos la experiencia en puestos de trabajo, de acuerdo con la siguiente distribución:

d.1.- En función del grado de similitud o semejanza entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por el candidato, demostrado documentalmente mediante Resolución de los Órganos competentes del Consorcio, y el puesto convocado: 0,50 por cada seis meses de servicio o fracción superior a tres meses, hasta un máximo de 3 puntos.

El desempeño de los puestos alegados deberá ser debidamente justificado por los aspirantes. No obstante, la Comisión de Valoración podrá constatar los datos aportados con los existentes en su expediente personal y solicitar las oportunas aclaraciones, comprobantes e informes de los responsables de los puestos de trabajo desempeñados con anterioridad por el aspirante.

### **E) Antigüedad:**

Se valorará a razón de 0,25 puntos por cada seis meses o fracción superior a tres

meses de servicios, hasta un máximo de 4,5 puntos. Se valorarán todos los servicios prestados a la Administración Pública, con excepción de los que hayan sido prestados simultáneamente a otros igualmente alegados y puntuados.

**F)** Todos los méritos relacionados en esta base serán computados a la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes para tomar parte en el presente concurso, serán dirigidas al ilustrísimo Sr. Presidente del Consorcio, ajustadas según modelo que estará a disposición de los concursantes en el Registro de Entrada, presentándose en el mismo, en el plazo de quince días hábiles, a contar del siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

A la solicitud deberá acompañarse la documentación que justifique los méritos alegados, debidamente compulsada, o bien cotejada por el funcionario encargado del Registro.

#### **Cuarta.**

El orden de prioridad para la adjudicación de las plazas vendrá dado por la puntuación obtenida, debiendo el concursante rellenar una solicitud por cada plaza a la que se opte y cumplimentar en la misma el orden de prioridad deseado entre las que solicita.

#### **Quinta.**

En caso de empate entre concursantes, el orden de prioridad vendrá determinado por la pertenencia a un grupo superior de entre los especificados en el artículo 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, en caso de persistir el empate se dirimirá por las puntuaciones parciales obtenidas en los siguiente méritos y en el orden preferente que asimismo se expresa:

- 1.- Valoración del trabajo desarrollado en los anteriores puestos ocupados.
- 2.- Cursos de formación perfeccionamiento.
- 3.- Títulos académicos.
- 4.- Antigüedad.
- 5.- Otros méritos alegados.

Caso de que persistiera el empate se adjudicará al puesto de trabajo al empleado que ostente más antigüedad en la Corporación.

#### **Sexta.**





Podrán dejarse sin adjudicar aquellos puestos de trabajo cuyos candidatos no hubiesen alcanzado un mínimo de 4 puntos.

### **Séptima.**

Los méritos serán valorados por una Comisión de Valoración compuesta del siguiente modo:

**A) Presidente:** El del Consorcio o miembro del mismo en quién delegue.

**B) Secretario:** El del Consorcio o empleado del mismo en quién delegue. Actuará con voz y sin voto.

**C) Vocales:** 3 miembros en representación del Consorcio y el/la Delegado/ de Personal y los/las Delegados/as Sindicales en representación de los/as empleados/as.

Los vocales deberán poseer el nivel de titulación académica igual o superior al exigido para los puestos convocados.

### **Octava.**

Realizada la valoración de los méritos por la Comisión, se hará pública la resolución provincial del concurso en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Contra la misma, los interesados podrán formular las reclamaciones que estimen convenientes a su derecho en el plazo de diez días, las cuales, examinadas por la Comisión, serán elevadas junto con las propuestas de nombramiento al órgano competente, que dictará resolución definitiva.

Contra esta resolución podrán interponerse los recursos previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo.

