UGT FSP Servicios Públicos

Andalucía Córdoba

CONVENIO COLECTIVO DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
Delegación Provincial de Córdoba

Núm. 1.633/2013

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo entre la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba y sus trabajadores para los años 2012-2015

Expediente: 14/01/0017/2013

Fecha: 20/02/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Rocío Ortiz Priego

Código: 14001392011992

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba y sus trabajadores", con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos 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 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, de por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES/AS PARA LOS AÑOS 2012-2015

Capítulo I - Disposiciones generales

Art. 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones económicas, laborales y sociales de trabajo del personal laboral al servicio de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (en adelante G.M.U.).

Las partes que conciertan el presente Convenio son, por un lado, los representantes del personal laboral de la G.M.U. y, por otro, los representantes de ésta.

Art. 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los/as empleados/as en régimen laboral de la G.M.U. y del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba adscritos/as a esta Gerencia, permaneciendo respecto a éstos/as los derechos derivados del Estatuto de Adscripción en cuanto al mantenimiento de la categoría laboral reconocida por la Corporación Municipal de procedencia y a su reingreso en la misma.

Quedan excluidos expresamente el personal de Escuelas Taller y contratados/as laborales al amparo de Convenios G.M.U. y otras Entidades Públicas.

No obstante, en las contrataciones de carácter temporal que se pudieran originar como consecuencia de Convenios suscritos entre la G.M.U. y otras Entidades Públicas, se regirán por su normativa específica y deberán comunicarse al Comité de Empresa todas las actuaciones que se lleven a cabo, pudiendo, en su caso, plantearse cuantas negociaciones se considerasen oportunas.

Art. 3. Ámbito temporal: Vigencia, duración, prórroga y denuncia.

El presente acuerdo, firmado por las partes representadas en la mesa de negociación y aprobado por los órganos municipales competentes, entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el B.O.P.

La duración del presente convenio comprenderá el periodo 2012-2015.

No obstante los artículos modificados respecto al convenio anterior, serán de aplicación a partir de 1 de enero de 2013.

Permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del 2015.

Este Convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación de al menos un mes a la fecha de su vencimiento. En el supuesto de prorroga se tomara como referencia las partidas económicas del ejercicio 2015.

Producida la denuncia del convenio, éste seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligaciones hasta que se acuerde un nuevo Convenio.

Art. 4. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria, integrada por igual número de representantes de la G.M.U. como representantes de los/as trabajadores/as, siendo por parte de éstos un miembro del Comité de Empresa de cada una de la Secciones Sindicales con representación en el mismo. Ambas partes podrán contar con el asesoramiento legal pertinente. La presidencia y secretaría de esta Comisión se desempeñará alternativa e inversamente por un vocal de cada una de las dos representaciones, cada 6 meses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán, con carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión en un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición. En estas reuniones no existirá límite de tiempo.

Las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación del texto del Convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

b) Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.

c) Arbitraje, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si una de las partes lo solicita expresamente.

d) Denuncia del incumplimiento del presente Convenio.

e) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

f) Cualquier otra función que se le atribuya en el presente convenio o por la legislación laboral vigente.

Art. 5. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

las condiciones laborales vigentes hasta la fecha que se establecen en el mismo, considerando que las modificaciones que en él se contemplan, aún cuando son estimadas y aceptadas en su conjunto, obedecen a la concreta aplicación del Plan de Ajuste Municipal por esta G.M.U., plasmada en los acuerdos adoptados en Mesa General de Negociación de fechas 7 de septiembre y 6 de noviembre de 2012.

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

Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualesquiera que fuese su origen, causa o motivo, denominación y naturaleza, a no ser que por norma legal de carácter imperativo se dispusiera lo contrario.

Art. 6. Vinculación a la totalidad.

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

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

3.- Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Art. 7. Cómputo de vacantes.

Las plazas amortizadas con motivo de la aprobación del presupuesto de la G.M.U. y la plantilla de la misma para el ejercicio 2013, computarán en caso de publicación de disposición normativa que imponga la reducción de las plantillas en la administración local y/o entes instrumentales vinculados o dependientes de las mismas.

Capítulo II - Cobertura de Puestos y Organización del Trabajo

Art. 8. Clasificación del personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasifica en las siguientes categorías laborales:

GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN
Personal Técnico	I	Titulados Superiores
	II	Titulados Medidos
	III	Técnicos Auxiliares
	IV	Ayudantes Técnicos
Personal Adtvo.	III	Oficiales 1ª Adtvos.
	IV	Auxiliares Adtvos.
	V	Subalternos
Personal de Oficios	IV	Oficiales 1ª Oficios
	IV	Vigilantes Obras
	V	Operarios

Los puestos correspondientes a las categorías profesionales y nivel retributivo se desarrollarán mediante la RPT correspondiente.

Las dudas sobre la clasificación se resolverá en el seno de la comisión paritaria.

Art. 9. Plantilla de Personal.

Corresponde a la G.M.U. aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario y laboral debidamente clasificados.

De la misma se dará conocimiento a las secciones sindicales antes de su aprobación definitiva.

La GMU realizará una nueva planificación de sus recursos humanos, que tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, constituyendo un Registro de su personal laboral indicando los datos propios de la relación laboral de cada trabajador.

Art. 10.- Relación de puestos de trabajo.

1. La GMU elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de esta Gerencia y, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario y laboral.

b) Los puestos de trabajo de la GMU serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

c) La provisión de nuevos puestos de trabajo, requerirán que los mismos figuren detallados en la R.P.T.

d) La R.P.T. deberá ser actualizada periódicamente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

e) En el plazo de 6 meses desde la publicación de este Convenio, la GMU elaborará unos criterios generales para la redacción de una nueva R.P.T. a fin de que se negocien con la representación sindical.

Durante la vigencia de este Convenio, la GMU presentará a los/as representantes de los/as empleados/as la nueva RPT, que deberá ser objeto de negociación.

La R.P.T. será pública y cualquier empleado/a tendrá libre acceso a la misma.

Art. 11.- Formas de ingreso.

La G.M.U. formulará anualmente la correspondiente Oferta de Empleo Público según las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Esta Oferta de Empleo Público se negociará antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales con la representación de los trabajadores, contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortización que fuesen necesarias.

En ella se determinarán las plazas a cubrir mediante convocatoria pública así como las reservadas a promoción interna.

La G.M.U. reservará del total de plazas que se oferten de acceso libre y, en su caso, de promoción interna un número no inferior al 7% para su provisión con personas que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, sujeto a supera-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

ción de pruebas y compatibles con el desempeño del puesto.

Las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público deberán ser ofertadas mediante la publicación de sus correspondientes bases en el B.O.P. La selección, o promoción del personal deberá realizarse de acuerdo con la Oferta Pública, siendo el sistema general de acceso a la G.M.U. el concurso- oposición. El sistema de concurso de méritos y el de oposición se utilizará de forma excepcional, previa negociación entre la G.M.U. y los miembros del Comité de Empresa. En cualquier caso, todo proceso de selección previsto en la Oferta de Empleo Público deberá respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

a.- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b.- Transparencia.

c.- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d.- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e.- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f.- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Asimismo, podrán efectuarse convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintas categorías-grupos profesionales, que estén dotadas presupuestariamente y se encuentren desempeñadas interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Art. 12. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de la GMU, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a la Mesa General de Negociación.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al/la trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horarios.

c) Régimen de trabajo

d) Sistemas de trabajo y rendimiento.

e) Funciones.

Art. 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

La Dirección, mediante comunicación escrita al/a interesado/a y enviando copia de la misma al Comité de Empresa, podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de funciones o tareas que correspondan a categoría superior a la que ostenta por la clasificación profesional que tenga reconocida.

Durante el tiempo que un/a trabajador/a realice funciones de superior categoría, tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que venga percibiendo por su clasificación y las que correspondan a las funciones que efectivamente realiza.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la G.M.U. precisase destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un período de tiempo necesario y nunca superior a un mes, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/a interesado/a, no pudiendo repetir una categoría inferior hasta un año después del término de esa tarea, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al/a trabajador/a y enviando copia de la misma al Comité de Empresa.

Los trabajos de inferior o superior categoría no podrán recaer de manera reiterada sobre los/as mismos/as trabajadores/as, creándose un sistema de turnos rotatorios.

Si la adscripción a puesto de inferior categoría se realiza a petición del/a trabajador/a, éste/a percibirá solamente el salario correspondiente al puesto que pasa a desempeñar.

Si la adscripción a puesto de superior categoría superase los seis meses continuados durante 1 año u ocho meses alternos durante 2 años, el trabajador tendrá derecho a reclamar la reclasificación profesional adecuada.

Se comunicará igualmente al/a trabajador/a y Comité de Empresa con una antelación de al menos 15 días.

Art. 14. Movilidad funcional.

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

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

No obstante, el cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en la regulación establecida con anterioridad, requerirá el acuerdo de las partes previo informe del Comité de Empresa.

Art. 15. Formación y promoción profesional.

La Gerencia, conjuntamente con el Comité de Empresa, para el desarrollo profesional de sus trabajadores/as, elaborará anualmente un Plan de Formación, que estará vinculado a la planificación integral de los recursos humanos, financiándose a través de las subvenciones que al efecto se concedan y con la asignación que para ello se consigne en la correspondiente partida del Presupuesto Ordinario de Gastos.

Con independencia de ello, la G.M.U. promoverá para los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito del presente Convenio y para cada categoría si así fuese preciso, charlas, conferencias, cursos etc. destinados al perfeccionamiento de aquellos/as. Asimismo, se facilitará la oportuna formación informática para la utilización de los programas que se implanten en los respectivos puestos de trabajo.

Para el desarrollo del contenido del presente artículo, se aplicara el reglamento de formación aprobado por el Consejo Rector de la GMU, en sesión ordinaria celebrada el 22 de febrero de 2012 o posterior que lo sustituya.

Capítulo III - Jornada Laboral, Calendario, Vacaciones, Servicios y Licencias

Art. 16. Calendario de trabajo.

El calendario laboral será el que determine la Administración Central, Autonómica y Local para Córdoba capital, así como el que se derive del cómputo anual convenido.

Art. 17. Jornada Laboral.

La jornada laboral ordinaria será de 37,5 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de entre 7:30 a 15:30 horas. No obstante, también podrán computarse horas los miércoles por la tar-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

de, en horario entre 16:00 y 20:30 horas, siempre que exista un tiempo mínimo entre la jornada de mañana y de tarde, de 30 minutos. En el supuesto de ser festivo el miércoles, esta asistencia por la tarde se aplicará el siguiente día hábil. En todo caso, en horario de mañana deberá asistirse entre las 9:00 y 14:30 horas.

La jornada laboral anual será de 1.650 horas.

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

Art. 18. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho a un período vacacional de 22 días laborables con carácter general.

Se podrán disfrutar a solicitud del/a interesado/a y a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 5 días laborables consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, debiendo quedar éste garantizado y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales. No obstante, 5 días del período vacacional se podrán disfrutar por horas o días independientes.

Cuando el/la empleado/a público/a, por exigencias del servicio debidamente acreditadas, haya de gozar de sus vacaciones en fechas distintas a las comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, se le concederán dos días más de vacaciones o uno por cada período continuado de quince días que se disfrute fuera de dichos meses. Si por necesidades del servicio y con la conformidad del/la empleado/a público/a hubieran de suspenderse las vacaciones, el/la empleado/a público/a se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al Servicio de Personal y Recursos con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones pendiente por disfrutar.

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

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el/la empleado/a público/a pasara a la situación de baja, por enfermedad o accidente, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio de Personal y Recursos dentro de los 2 días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, las vacaciones anuales habrán de disfrutarse antes del 15 de enero del siguiente ejercicio, excepto en el caso de que el/la empleado/a público/a estuviera en situación de baja antes del quince de enero y aún tuviese días de vacaciones o asuntos propios por disfrutar.

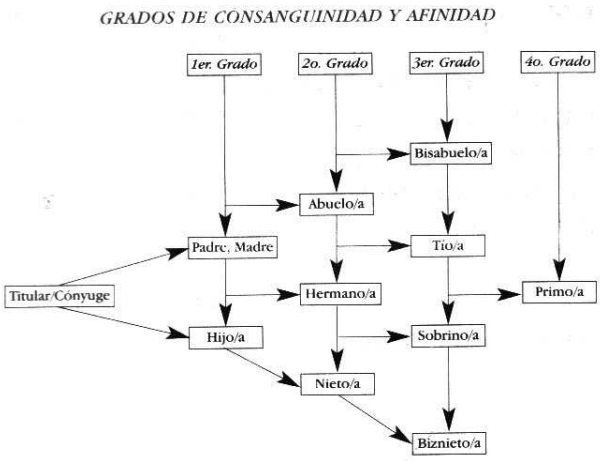
El/la empleado/a público/a de nuevo ingreso o de reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

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

Anualmente se confeccionará el calendario de vacaciones de los diferentes departamentos. Las vacaciones serán concedidas procurando atender al/a empleado/a público/a en cuanto a la fecha de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Art. 19. Permisos y Licencias.

Cuadro de Consanguinidad y Afinidad



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

a) Por maternidad: tendrá derecho la trabajadora a un permiso de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado tiene derecho a ausentarse del lugar del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras

b) Por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

ininterrumpidos y con los límites señalados. En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.

Asimismo, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas.

De igual forma y acogiéndonos al art. 49.c de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la concesión de quince días de permiso de paternidad por adopción de un/a hijo/a, por nacimiento o acogimiento.

También tendrán derecho los trabajadores a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

c) Por matrimonio religioso, civil, o unión de hecho: 15 días naturales acumulables al resto de vacaciones anuales si el servicio lo permite. En el último caso, una vez utilizado este derecho, no podrá volver a utilizarse hasta transcurridos tres años y siempre que sea por nuevo matrimonio o unión de hecho.

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

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

e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

f) Por intervención quirúrgica, aunque esta no requiera hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días en la provincia de Córdoba, y 4 días fuera de la provincia de Córdoba.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

h) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

i) Las empleadas/os públicas/os por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones, así como la posibilidad de sustituirlo por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) Hasta 3 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El/la empleado/a público/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia respetando siempre las necesidades de la G.M.U. En cada ámbito de actividad, se promoverá el acuerdo entre los interesados; si no se alcanzara, se procederá mediante sorteo.

k) Por razones de guarda legal, cuando el empleado/a público/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

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

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la empleado/a público/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

El/la empleado/a público/a tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de un cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Asimismo, cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

l) Permisos retribuidos para aquellos/as empleados/as públicos/as/as que participen en competiciones de alto nivel, de forma que faciliten su participación en los mismos.

m) Se concederá el tiempo imprescindible para la gimnasia prenatal de la empleada pública gestante, siempre que no pueda realizarla fuera de su jornada laboral (se deberá aportar justificante de este extremo).

n) Los/as empleados/as públicos/as, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

2.- En caso de enfermedad o accidente, el/la trabajador/a está obligado/a a comunicar y justificar a su departamento la causa que motiva su ausencia, mediante el correspondiente justificante médico del servicio sanitario público , haciéndolo llegar al Servicio de Personal y Recursos dentro de los 3 días laborables siguientes a su primera falta de asistencia.

3.- Todas las peticiones de permisos retribuidos, deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal y Recursos, con la siguiente antelación:

a) Con 15 días: b), c).

b) Con 72 horas: g), h), j).

c) En los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que los motiva.

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

Art. 20. Situaciones administrativas del personal de la G.M.U.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Los/as empleados/as de la GMU podrán encontrarse y ser declarados en algunas de las siguientes situaciones administrativas.

1. Servicio Activo: Se hallarán en situación de servicio activo quienes, presten servicios en su condición de empleados/as públicos en la GMU y no les corresponda quedar en otra situación.

Los/as empleados/as en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

2. Servicios Especiales: Los/as empleados/as públicos serán declarados en la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquieran la condición de empleados/as al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados/as miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de las respectivas Administraciones públicas que no deban ser provistos necesariamente por empleados/as públicos.

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

e) Cuando sean adscritos/as a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados/as al Tribunal de Cuentas, o presten servicios en los Órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 146.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, modificada por la Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado/a o Senador/a 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 incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su Cuerpo y Escala, en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles no incluidos en el intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros, Secretarios de Estado, Delegados del Gobierno y Gobernadores Civiles.

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

k) Cuando sean elegidos/as miembros del Parlamento Europeo.

l) Cuando ostenten la condición de Comisionados parlamentarios de Comunidad Autónoma o Adjuntos de éstos, según lo dispuesto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.

m) Cuando así se determine en una norma con rango de Ley.

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

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

o) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

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

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

r) Cuando sean activados/as como reservistas voluntarios/as para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleado/a de esta GMU, sin perjuicio del derecho a percibir la antigüedad que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de antigüedad, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

No será de aplicación a los/as empleados/as públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en cada momento. Tendrán, asimismo, los derechos que se puedan establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación.

En este sentido, se velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los/as empleados/as públicos que hayan sido nombrados/as altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos/as Alcaldes/ as, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes/as de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados/as o Senadores/as de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, los/as empleados/as recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores/as Generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en la situación de servicios especiales deberán so-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

licitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdieron aquella condición. El reingreso tendrá efectos económicos y administrativos desde la fecha de solicitud del mismo cuando exista derecho a la reserva de puesto. Los/as Diputados/as, Senadores/as, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

3. Servicios en otras Administraciones Públicas:

Los/as empleados/as que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados/as en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

Los/as empleados/as transferidos a las Comunidades Autónomas se integran plenamente en la organización de las mismas, hallándose en la situación de servicio activo en la Comunidad Autónoma en la que se integran.

Las Comunidades Autónomas al proceder a esta integración de los/as empleados/as transferidos/as como empleados/as propios, respetarán el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido. Los/as empleados/as transferidos mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía.

Se reconoce la igualdad entre todos/as los/las empleados/as propios de las Comunidades Autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

Los/las empleados/as en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en el EBEP, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario o laboral en esta GMU y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última.

El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

Los empleados/as que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en el EBEP.

Art. 21. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

Los/as empleados/as de esta GMU podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular, cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.

Podrá concederse por un plazo mínimo de 6 meses y un máximo de 5 años sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, con reserva de la plaza durante el primer año.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa, debiendo ser resuelta la petición formulada en el plazo máximo de 20 días.

En caso de denegación, ésta deberá ser motivada.

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

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

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

El trabajador deberá solicitar el reingreso en el plazo de 30 días anteriores a la finalización de la situación de la excedencia voluntaria.

2. Excedencia voluntaria por Reagrupación Familiar.

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

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

3. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

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

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de igual retribución.

Los/as empleados/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. Excedencia por violencia de género.

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

5. Excedencia voluntaria de empleados/as por prestación de servicios en el sector público.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de prestación de servicios en el sector público los/as empleados/ públicos, que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala así como grupo profesional de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales..

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

Los/as empleados/as podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Art. 22. Sucesión universal por el Ayuntamiento de Córdoba.

Según se determina en los Estatutos vigentes de la G.M.U., ésta sólo podrá ser disuelta por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno, sucediéndola, en este caso, universalmente la Corporación Municipal.

En consecuencia, tal situación no extinguirá las relaciones laborales fijadas por la Gerencia Municipal de Urbanismo y sus trabajadores/as, quedando, por tanto, el Ayuntamiento de Córdoba subrogado en los derechos y obligaciones laborales contraídas por esta G.M.U. con los/as mismos/as.

Capítulo IV – Retribuciones

Art. 23. Actualización salarial.

El salario se determinará anualmente con ajuste a las disposiciones legales de aplicación a la función pública, sin perjuicio de la posibilidad de adopción de acuerdos retributivos que se pacten entre la GMU y los representantes de los empleados/as públicos/as para cada ejercicio, sin vulneración de la legalidad vigente.

Art. 24. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) Sueldo Base.- Es el que corresponde a la parte de la retribución del/la empleado/a público/a fijada por unidad de tiempo, y será el que para cada nivel salarial se establece en el Anexo I.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Bienios/Quinquenios/Antigüedad.- Es el complemento personal que retribuye la mayor destreza alcanzada en función del trabajo desarrollado en el tiempo, siendo su importe una cantidad igual para cada categoría en que se clasifica el personal laboral de la G.M.U. (Ver Anexo I).

Al personal laboral que ingrese después de haber trabajado al servicio de otras Administraciones Públicas, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación.

c) Pagas extraordinarias.- Serán las siguientes:

- Abril: Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de abril del año anterior, al 31 de marzo del año en curso. De no estar en dicha situación, su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre dichas fechas. No se abonará la correspondiente al ejercicio 2013; respecto al 2014 se abonará un mínimo del 50%, fijándose el importe en función de los ahorros que pudieran conseguirse en ese año para satisfacer los objetivos del Plan de Ajuste, devengándose la misma a partir del ejercicio de 2015.

Se tendrá derecho a percibir esta paga completa, con carácter íntegro en el ejercicio 2013 y/o 2014, en el supuesto de que por imperativo legal se redujera o anulara la paga extraordinaria de junio o diciembre.

- Junio: Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de enero del año en curso al 30 de Junio del mismo año. De no estar en dicha situación, su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre esas fechas (salvo que legalmente se prohíba su percepción).

- Octubre: Una paga por importe de 1.223,24 €. Para el cobro íntegro de esta paga, habrá que estar en activo desde el día 1 de octubre del año anterior a 30 de septiembre del año en curso. De no estar en dicha situación, su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre las fechas indicadas.

- Diciembre: Una paga completa. Para el cobro íntegro de esta paga habrá que estar en activo desde el día 1 de julio del año en curso al 31 de diciembre del mismo año. De no estar en dicha situación su cobro será proporcional al tiempo en activo comprendido entre las fechas señaladas (salvo que legalmente se prohíba su percepción).

3.- Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de Puesto.- Es el que se asigna a cada puesto de trabajo y cuya cuantía se determina en el Anexo I.

b) Complemento de productividad. Se asigna en función de circunstancias objetivas directamente relacionadas con el puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. La cantidad fijada en concepto de complemento de productividad en el Anexo I, se abonará mensualmente hasta la aprobación de la RPT y su aplicación. Con motivo de la confección de la RPT se determinarán los puestos de trabajo que tengan dicho complemento y las cuantías a percibir por este concepto, según objetivos marcados y consecu-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

ción de los mismos, siendo todo ello negociado con los representantes de los empleados/as públicos/as.

4.- Jornada de trabajo reducida. Los/as empleados/as públicos/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán igualmente una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

Art. 25. Horas extraordinarias.

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

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

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

En cualquier caso el número de horas extraordinarias que podrá realizar el/la empleado/a público/a no excederá de 40 al año al objeto de fomentar el empleo en esta G.M.U. De realizarse, se compensarán en descanso a razón de 1´75 horas por cada una extraordinaria efectuada, o en su defecto se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria. La compensación en descanso o en metálico será a elección del/la empleado/a público/a.

La empresa facilitará al/a empleado/a público/a semanalmente un parte de confirmación de la realización de esas horas extraordinarias, especificadas de una en una.

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

Mensualmente se entregará a los representantes sindicales un informe detallado donde se reflejen las horas extraordinarias realizadas y el motivo de las mismas.

Las horas extraordinarias habrán de ser autorizadas previamente por el Jefe del Servicio de Personal y Recursos. En aquellos servicios que se realicen horas extraordinarias sin el consentimiento ni la aprobación del Servicio de Personal y Recursos y no estén justificadas, sólo se podrán compensar en descanso.

Cuando el número de horas extraordinarias computadas en un ejercicio sea igual o superior a la jornada laboral anual legalmente establecida, la empresa se compromete a crear un nuevo puesto de trabajo destinado a los servicios donde más habitualmente se realizan.

Art. 26. Forma de pago.

El pago de los haberes y demás emolumentos que correspondan a cada empleado/a público/a se efectuará mensualmente y se realizará a través de ingreso en cuenta bancaria o entrega de talón nominativo, a elección del/a empleado/a público/a.

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

Art. 27. Anticipos reintegrables.

Al personal de la G.M.U. se podrán conceder anticipos con carácter reintegrable por un importe máximo de 6.000,00 €, a descontar en 36 mensualidades, previa solicitud dirigida al Sr. Gerente y presentada en el Servicio de Personal y Recursos.

El Comité de Empresa deberá prestar conformidad a la petición.

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

De producirse la extinción de la relación laboral por cualquier circunstancia, el/la empleado/a público/a deberá reintegrar, con carácter inmediato, la cantidad pendiente de devolución.

Art. 28. Premio extraordinario y a la constancia.

El personal laboral de la Gerencia con quince y veinticinco años de servicio efectivo en este organismo, tendrá derecho a un premio por importe de 14.309,57 € y 12.265,34 €.

Sólo en los supuestos de jubilación, invalidez o fallecimiento, estos premios se devengarán proporcionalmente a los años de servicio efectivo prestados en la G.M.U. , siempre que pasen de 10 y 20 años respectivamente.

Respecto al personal laboral adscrito se consideran servicios efectivos a esta Gerencia los prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

Los premios se harán efectivos en su totalidad mediante un único pago o, previa solicitud, se podrán sustituir por el percibo mensual de 79,49 € y 176,28 € respectivamente hasta la jubilación.

Art. 29. Premio a la Jubilación.

Todo/a trabajador/a de la G.M.U. que alcance los 36 años de servicio en activo, computándose a éstos efectos los servicios prestados tanto en la G.M.U. como en el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, tendrá derecho a percibir un Premio de Jubilación establecido en 13.287,46 €

Dicho premio podrá ser recibido en un solo pago, bien cuando cumpla el período de tiempo citado o, en el que transcurra desde su cumplimiento hasta la jubilación efectiva, independientemente de los premios, ayudas u otros emolumentos que la Ley tenga establecidos para cualquier tipo de jubilación.

De acogerse a la segunda modalidad, le sería de aplicación el incremento que generalmente se acuerde para el Convenio Colectivo en vigor.

Este premio, al igual que lo establecido en el artículo anterior se devengará proporcionalmente a los años de servicio efectivo prestados en la G.M.U. o el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba siempre que pasen de 31 años. En todo caso se excluirán los supuestos de cese efectivo en el servicio que no sean por jubilación, invalidez o fallecimiento.

Art. 30. Gastos por desplazamiento.

Los gastos por desplazamiento (kilometraje, dietas, ...) se abonarán según la legislación vigente en esta materia.

Capítulo V - Jubilación obligatoria y voluntaria

Art. 31. Jubilación.

Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en el Régimen general de la Seguridad Social, que además de la general exigida en el apartado 1 del articulo 124, reúnan las condiciones establecidas en el artículo 161 o disposición transitoria vigésima de la citada Ley de la Seguridad Social.

Art. 32. Jubilación anticipada.

Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causas no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado.

a) Derivadas del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

Será requisito para acceder a esta modalidad de acuerdo con la legislación vigente, que se reúnan las siguientes circunstancias:

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

- Tener cumplidos 61 años de edad.

- Ser demandante en la oficina de empleo con un periodo mínimo anterior a la fecha de solicitud del la jubilación.

- Contar con un periodo efectivo de cotización de 33 años.

- Que el cese del trabajo se halla producido por una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral.

b) Jubilación por voluntad del interesado:

Será requisito para acceder a esta modalidad, de acuerdo con la legislación vigente, que se reúnan las siguientes circunstancias:

- Tener cumplido los 63 años de edad.

- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años.

- Que el importe de la pensión resultante sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.

Los trabajadores que cesen en el servicio activo como consecuencia de la jubilación anticipada, tendrán derecho, en función de los años que restasen para su jubilación forzosa, a la percepción de la siguiente cantidad:

Anticipación de jubilación	**Total** €
1 año antes	11. 800 €
2 años antes	16.100 €

Las cantidades establecidas se incrementarán con el IPC anual correspondiente.

Art. 33. Jubilación Parcial.

El/la trabajador/a, una vez cumplido el requisito de edad exigida en el art. 166 y D.T. 17ª de la Ley Gral. de Seguridad Social y reuniendo los requisitos para causar el derecho a pensión de jubilación, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario.

La reducción de jornada estará comprendida entre el mínimo y el máximo legal previsto en la Ley Gral. de Seguridad Social.

A los/as trabajadores/as que se acojan a la reducción máxima permitida y cuya edad sea la mínima establecida en el artículo 166 de la Ley Gral. de Seguridad Social, para poder acceder a dicha jubilación, se les premiará con 6.050 €.

En caso de su reingreso a jornada completa, el trabajador/a deberá reintegrar esta cantidad en el plazo de un mes.

Los/as trabajadores que accedan a este tipo de jubilación deberán acreditar un periodo de antigüedad en la empresa, así como un periodo previo de cotización según lo previsto en la normativa vigente.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que accede a la jubilación parcial, la GMU contratará un/a trabajador/a. Dicho/a trabajador/a deberá encontrarse en situación de desempleo. Asimismo, se podrá contratar para dicha sustitución un/a trabajador/a con el que exista relación laboral de duración determinada. La duración del contrato será igual al tiempo que falte al/la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación total según lo previsto en el articulo 161 en relación con la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.. La duración de la jornada será igual al porcentaje de jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Los diferentes trámites necesarios para esta contratación se ajustará al protocolo de actuación del Departamento de Personal. Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar el Comité de Empresa en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

Art. 34. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La jubilación forzosa de los/as empleados/as públicos se declarará de oficio al cumplir la edad establecida según la ley.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que los/as empleados/as cesen en la situación de servicio activo, pudiendo solicitar la prolongación de permanencia en el servicio activo hasta los setenta años de edad.

El procedimiento se iniciará a solicitud del/a trabajador/a con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que cumpla la edad de jubilación forzosa,

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

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

Art. 35. Plan de pensiones.

Todo los/as empleados/as públicos/as de la G.M.U. serán beneficiarios del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo suscrito por ésta, complementario a la acción protectora de la Seguridad Social; suspendiéndose su aplicación durante los ejercicios 2013 y 2014. Para su aplicación en el 2015 se adoptará un nuevo acuerdo, sin perjuicio de la aportación que corresponda por la eliminación de la paga extra de Navidad del ejercicio 2012 prevista en el R.D. Ley 20/2012, de 13 de julio, y teniendo como referencia la aportación efectuada por este concepto en el último ejercicio.

El ingreso de dicha cantidad se efectuará a la aprobación de los Presupuestos.

Capítulo VI - Órganos de Representación, derechos y garantías sindicales

Art. 36. Garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los/as trabajadores/as. Su composición, garantías y competencias serán las establecidas en el ET.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá para atender a sus funciones representativas de un crédito de 22 horas mensuales retribuidas, no computándose al efecto las empleadas a requerimiento de la Gerencia ni las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo, asimismo, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Dichos miembros contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe del

Servicio correspondiente para llevar a cabo su trabajo.

Art. 37. Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la G.M.U. y nombrar un/a delegado/a sindical o los que correspondan, todo ello de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Son funciones de las secciones sindicales:

a) Fijar en los tablones de anuncios que al efecto les facilite la G.M.U. para información sindical de todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

b) Recibir la información que le remita su sindicato, y difundirla en los locales de la G.M.U., ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones.

c) Presentar sus candidatos/as en las elecciones a representantes del personal laboral.

d) Convocar a los/as trabajadores/as para la celebración de todo tipo de reuniones, previa notificación a la Gerencia, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

En cumplimiento de sus funciones, los/as delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías y obligaciones que a los miembros del Comité les atribuye la legislación aplicable.

Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo entre las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa sobre el sistema de uso, debiendo facilitar la G.M.U. cuantos medios sean necesarios para el desarrollo de la actividad sindical.

Art. 38. Asambleas.

La totalidad de los/as trabajadores/as de la Gerencia constituyen la Asamblea.

La Gerencia facilitará a los/as trabajadores/as un lugar donde reunirse en Asamblea.

Las reuniones se celebrarán normalmente fuera de las horas de trabajo, salvo que el Comité de Empresa solicite la celebración de las mismas durante la jornada laboral, en cuyo caso tendrá un límite de seis horas al mes cuando afecte a todo el personal. Si afectase sólo a un servicio el límite será de cuatro horas al mes.

La Asamblea se reunirá una vez cada 6 meses y en casos extraordinarios cuando se notifique con 48 horas de antelación.

Art. 39. Tablón de anuncios.

La Gerencia pondrá a disposición del Comité de Empresa y Secciones Sindicales un tablón de anuncios por cada centro de trabajo.

Art. 40. Cuotas Sindicales.

La Gerencia deducirá en los recibos del salario de los/as empleados/as, previa autorización expresa de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. Esa cantidad será ingresada, en el mes siguiente a su deducción, en la cuenta señalada por la Sección Sindical correspondiente.

Art. 41. Comunicaciones.

Cualquier comunicación que la Gerencia deba formular y afecte a todos los/as empleados/as de la misma o de uno o varios servicios o departamentos, deberá hacerla, simultáneamente al Comité de Empresa y a los/as delegados/as de las Secciones Sindicales.

Al Comité de Empresa y Secciones Sindicales se les facilitará mensualmente relación de horas extraordinarias y gratificaciones que se abonen.

Capítulo VII - Seguridad y Salud Laboral

Art. 42. Seguridad y Salud Laboral. Condiciones Generales.

La normativa sobre prevención de Riegos Laborales, está constituida principalmente por la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riegos Laborales.

La participación de empresarios y trabajadores/as es un principio básico de la política de prevención de riesgos laborales. La Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as se centrarán en promover la prevención de riesgos laborales, teniendo presentes los principios generales de prevención establecidos.

La G.M.U. garantizará la seguridad y salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello, adoptará las medidas necesarias, incluyendo: Prevención de Riesgos.

Información. Formación. Organización.

Participación y Consulta. Disposición de medios necesarios.

Todo ello teniendo en cuenta las circunstancias y tendiendo a la mejora del nivel existente.

Art. 43. Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano colegiado y paritario de participación. Su composición estará integrada por el mismo número de representantes de los/as trabajadores/as y de la G.M.U. Estará formado por 4 representantes de la empresa y 4 delegados de prevención que serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los/as trabajadores/as. La elección de los representantes de los/as trabajadores/as será por mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Junta de Personal, seleccionándose a los/as más cualificados/as para ello. Éstos/as tendrán las mismas garantías que los representantes de los/as trabajadores/as.

A sus reuniones podrán asistir los/as Delegados/as Sindicales y Técnicos/as de Prevención, con voz pero sin voto.

El Comité se reunirá trimestralmente o a petición de una de las partes.

Dicho Comité establecerá sus normas de funcionamiento.

Art. 44. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Competencias:

1.- Participar en planes y programas de prevención, así como en la planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

2.- Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riegos.

3.- Controlar y vigilar la medicina de Empresa exigiendo reconocimientos médicos periódicos en función de los riesgos a que están expuestos los/as trabajadores/as.

4.- Podrán exigir el cambio de puesto de trabajo cuando aprecie riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo.

5.- En colaboración con la G.M.U., se establecerá la evaluación de riesgos por servicios, efectuando un seguimiento directo de la misma.

6.- Conjuntamente con la G.M.U., se elaborarán planes anuales de prevención de riesgos laborales y planes estadísticos de absentismo laboral.

7.- Será función del Comité, todas las competencias que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por Ley.

Facultades:

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

2.- Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.

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

Art. 45. Equipos de Protección Individual.

La G.M.U. facilitará a su personal los equipos de protección individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Se hará propuesta conjunta entre el Comité de Seguridad y Salud y un Técnico de Prevención, al objeto de valorar cuáles son

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

las prendas necesarias, categorías que deben usarlas y periodicidad para su entrega.

La G.M.U. tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia.

Art. 46. Normas de Uso de Prendas de Trabajo.

Se hará propuesta conjunta entre el Comité de Seguridad y Salud y un Técnico de Prevención, al objeto de valorar cuáles son las prendas necesarias, categorías que deben usarlas y periodicidad para su entrega.

Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo de la G.M.U. en lugar visible, bien por estampación o bordado, según la prenda de que se trate. A tal efecto, se habilitarán vestuarios con taquillas para los/as trabajadores/as que así lo deseen se puedan cambiar de ropa.

Capítulo VIII - Prestaciones Sociales

Art. 47. Asistencia Jurídica y Garantías.

Por la G.M.U. se designará, a su cargo, la defensa del/a empleado/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa por negligencia o mala fe, renuncia expresa del/a propio/a empleado/a o por ser la Gerencia la demandante.

El tiempo que el/la empleado/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

La Gerencia asesorará convenientemente en derecho a todos/as los/as empleados/as, cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

Art. 48. Privación de Libertad.

En caso de detención o privación de libertad de un/a empleado/a por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a una excedencia voluntaria, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de un expediente disciplinario.

En el supuesto de que un/a trabajador/a sea condenado/a por sentencia judicial a una pena de privación de libertad, como consecuencia de su trabajo, se garantizará a sus familiares si vivieran a sus expensas y en su mismo domicilio, el 50% de su salario. En este supuesto la privación de libertad no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión.

Art. 49. Retirada del carné de conducir.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan en la empresa la misión de conducir un vehículo para el que se precise carné de cualquier categoría, en el supuesto de que le sea retirado o denegado, pasará a ocupar otro puesto acorde con su capacidad dentro de la misma, percibiendo el mismo salario que le corresponde según su categoría.

Art. 50. Seguro de vida y accidentes.

La G.M.U. mantendrá vigente, por tiempo indefinido, la póliza de vida y accidentes que actualmente tiene concertada y cuyos asegurados son los/as empleados/as en activo de la misma, revisándose con el I.P.C. correspondiente. La prima vigente y actualizada se comunicará anualmente al Comité de Empresa.

Art. 51. Seguro de Responsabilidad Civil.

La Gerencia prorrogará de forma indefinida, el seguro de responsabilidad civil ilimitada que actualmente tiene suscrito con el fin de cubrir los riesgos del ejercicio profesional de la propia Gerencia y de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el ámbito de este convenio. La prima vigente y actualizada se comunicará anualmente al Comité de Empresa.

Art. 52. Prestaciones.

Los/as empleados/as de la Gerencia percibirán las siguientes prestaciones una vez dotadas presupuestariamente:

a) Por enfermedad o accidente se abonará un complemento hasta completar el máximo legal establecido reglamentariamente.

En caso de baja maternal la empresa abonará el 100% del total devengado a cargo de la G.M.U. incluidas las pagas extras al igual que en el párrafo anterior, previo compromiso en la forma que establezca la propia Gerencia, de resarcirle las cantidades adelantadas a cuenta, una vez sea abonado por la Tesorería de la Seguridad Social el importe correspondiente a I.T.

b) La Gerencia abonará mensualmente la cantidad de 280 € por cada hijo o cónyuge con minusvalía reconocida que reúna las siguientes condiciones:

- Estar afectado/a por una disminución previsiblemente permanente en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales de las que se determinan en el R.D.

383/1984, de 1 de febrero para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía.

- No estar comprendido/a en el campo de aplicación del sistema de la

Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.

- No ser beneficiario/a o no tener derecho por edad o por cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.

- Tener reconocida dicha disminución por el ASERSASS (Administración de

Servicios Sociales de Andalucía de la Seguridad Social).

Para ser beneficiario/a de esta prestación, el/la discapacitado/a no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

c) Por ayuda a la escolaridad. Por este concepto se concederán:

- Guardería infantil 0 €
- Preescolar y Primaria hasta 0 €/persona
- ESO, Bachillerato, COU y FP hasta 0 €/persona
- Estudios Universitarios hasta 0 € por persona y curso matriculado completo ó 0 € por asignatura matriculada, con un tope máximo de 0 €.

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

- Por gafas: hasta 0 €/persona
- Por lentillas: hasta 0 € persona
- Por empastes: hasta 0 €/unidad
- Para otros casos de variable costo hasta 0 euros/factura

Las cantidades establecidas en los apartados c) y d) del presente artículo para los diferentes conceptos, podrán ser acumulables.

Si la suma de los importes de las prestaciones solicitadas superara el fondo existente, se reducirán las cantidades a percibir proporcionalmente a la cuantía de cada petición.

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

Todos los casos de prestaciones susceptibles de ello se entenderán aplicables al/a trabajador/a, cónyuge y a los hijos que convivan en la unidad familiar, así como a los/as discapacitados/as sin límite de edad, siempre que no sea rebasado el límite estable-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

cido.

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

Se acuerda que la cantidad máxima global destinada a las prestaciones fijadas en el art. 53 apartados c) y d), será de 0 € siendo el tope por trabajador/a el de 0 €. En caso de que dos trabajadores pertenezcan a la misma unidad familiar, no podrán solicitar dos prestaciones por el mismo concepto.

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

Asimismo, la cantidad total fijada para dichas prestaciones se incrementará proporcionalmente al aumento de plantilla que se produzca en cada ejercicio.

e) La empresa está obligada a realizar revisiones médicas periódicas anuales a todos/as sus trabajadores/as y a los/as de nuevo ingreso antes de su incorporación a la empresa.

f) La Corporación subvencionará a todos/as los/as trabajadores/as de la G.M.U. el precio del 50% del coste de una localidad para la asistencia a los espectáculos establecidos de común acuerdo y programados por el Gran Teatro, salvo en aquellos que no sea posible aplicar dicho descuento por tratarse de programaciones ajenas, aunque también se desarrollen en el Gran Teatro.

g) Seguro médico individual para el/la trabajador/a 0 €.

Todas las cantidades asignadas a este capítulo quedarán con dotación 0 € durante los ejercicios 2013 y 2014, salvo los apartados b) y e) que se mantienen. Para la dotación del ejercicio 2015 y siguientes se adoptará un nuevo acuerdo.

Se tomarán como referencia las cantidades establecidas en el último ejercicio.

Art. 53. Invalidez Permanente y prórroga de Incapacidad Transitoria.

En caso de invalidez permanente reconocida por el INSS, si al/a trabajador/a no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, la G.M.U. completará dicha cantidad hasta el 100% de la base reguladora correspondiente a cada ejercicio, hasta que éste cumpla los 65 años.

Este complemento se incrementará según el I.P.C. anual.

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

Igualmente, en los supuestos en los que el/la trabajador/a se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por la Gerencia Municipal de Urbanismo hasta el cien por cien de todas sus retribuciones hasta tanto se le notifique la resolución sobre su situación.

Asimismo, en los supuestos de prórroga de I.T. dictaminada por el Órgano competente de la Seguridad Social, se complementará por la G.M.U. al/a trabajador/a declarado/a en esta situación, hasta el 100% de todas sus retribuciones mientras permanezca en la misma.

En caso de que cambiara cualquier circunstancia que motivase el reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, el/la trabajador/a deberá comunicarlo al Servicio de Personal y Recursos.

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

Art. 54. Auxilios por defunción.

La G.M.U. concederá a los familiares de los/as trabajadores/as fallecidos/as en situación de activo, un auxilio de defunción que consistirá en treinta días de salario y la parte proporcional de los premios Extraordinarios, de Constancia y a la Jubilación que le correspondieran por el tiempo de trabajo.

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

- El cónyuge o pareja de hecho superviviente.
- Los hijos.
- Los padres, siempre que sean sexagenarios o se encuentren incapacitados para el trabajo.

Los/as empleados/as, en situación de activo o jubilados/as, así como su cónyuge o pareja de hecho, e hijos a su cargo fallecidos, serán inhumados o incinerados gratuitamente siempre que sea en Córdoba, debiendo realizar la G.M.U. el oportuno Convenio con la empresa CECOSAM, al objeto de dar cumplimiento a lo descrito anteriormente, y cubrir el servicio de Tanatorio así como los gastos que se originen con el sepelio.

Disposición Derogatoria

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

Disposición Final

La firma del presente convenio supone que la Gerencia Municipal de Urbanismo no tomará ninguna decisión adicional distinta de las que se deriven de los acuerdos adoptados en el presente Convenio y en concreto de lo dispuesto en los artículos cinco, siete y veintidós del mismo.

Nivel Retributivo	Denominación	Sueldo Base	C. Puesto	C. Product.	Extra Octubre	Anual 2013
400/I	Director Técnico	34.588,06	26.715,96	4.363,15	1.223,24	66.890,41
420/I	Jefe Servicio	34.588,06	22.630,54	4.141,46	1.223,24	62.583,30
424/I	Adj. Jefe Servicio	34.588,06	21.929,76	4.149,02	1.223,24	61.890,08
430/I	Jefe Oficina	34.588,06	20.837,50	4.167,77	1.223,24	60.816,57
440/II	Jefe Oficina	26.251,09	17.152,65	4.235,74	1.223,24	48.862,72
470/I	Arquit/Lcdo.Derecho	34.588,06	20.116,10	4.166,91	1.223,24	60.094,31
490/II	Arq. Tco./Ing.Tco.Informát.	26.251,09	15.656,36	4.296,60	1.223,24	47.427,28
511/III	Delineante/Oficial 1ª Admvo.	18.203,43	12.722,21	4.465,89	1.223,24	36.614,77
512/III	Técnico Especialista	18.203,43	12.722,21	4.465,89	1.223,24	36.614,77
531/IV	Auxiliar Admvo.	14.462,16	10.687,57	4.535,80	1.223,24	30.908,77

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

533/IV	Fotógrafo	14.462,16	10.687,57	4.535,80	1.223,24	30.908,77
534/IV	Vigilante Obras	14.462,16	10.687,57	4.535,80	1.223,24	30.908,77
535/IV	Telefonista	14.462,16	10.687,57	4.535,80	1.223,24	30.908,77
561/V	Almacenero	13.214,84	12.734,89	4.250,53	1.223,24	31.423,50
563/V	Operario	13.214,84	10.305,48	4.565,62	1.223,24	29.309,18

Antigüedad Mensual Personal Laboral 2013 – 2014

Nivel	Bienio	Quinquenio	Bienio Extras	Quinquenio Extras
I	27,30	68,25	16,85	42,10
II	22,24	55,65	16,21	40,55
III	35,27	70,55	30,47	60,95
IV	33,41	66,85	33,10	66,20
V	28,18	56,35	28,18	56,32

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Andalucía Córdoba