

## JUNTA DE ANDALUCIA

### Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 628/2015

Convenio o Acuerdo: Consorcio de Turismo de Córdoba

Expediente: 14/01/0011/2015

Fecha: 27/01/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14002562012008.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Consorcio de Turismo de Córdoba SA", con vigencia desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2016, 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 4043/1982, 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 de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, 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, 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 de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO DE TURISMO DE CÓRDOBA 2015-2016

##### Capítulo 1

##### Ámbito, Vigencia y Normas Generales

##### Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio regula las condiciones laborales en todos los centros de trabajo del Consorcio de Turismo de Córdoba, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción del presente Convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

##### Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio afecta a todo el personal al servicio del Consorcio de Turismo de Córdoba, integrado en plantilla laboral, bien con carácter fijo, fijo discontinuo, interino o temporal.

En todo caso queda excluido del ámbito de aplicación del convenio el Gerente del Consorcio, cuya relación laboral se considera de carácter especial y será regulada por lo establecido en contrato de trabajo de alta dirección y, en todo lo no pactado expresamente en el mismo, por lo previsto en Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación de carácter especial del personal de alta dirección y en el Estatuto de los Trabaja-

dores, así como a lo que resulte de los principios generales del derecho.

##### Artículo 3. Ámbito Objetivo

Serán materias sujetas a negociación colectiva todas aquellas así recogidas en la legislación vigente aplicable al personal del Consorcio de Turismo de Córdoba.

##### Artículo 4. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio regirá la normativa laboral general vigente. No obstante, habrá de tenerse en cuenta en todo caso la posible aplicación al personal del Consorcio de Turismo de la normativa que afecte al personal al servicio del Sector Público.

##### Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente y en cómputo anual, conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

A tal efecto, tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan carácter de más beneficiosas por ley, pactos, usos o costumbres, consideradas las mismas en cómputo global.

##### Artículo 6. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2015, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose por periodos de un año si no hay denuncia dentro de los plazos establecidos.

##### Artículo 7. Denuncia

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo.

Una vez producida en tiempo y forma la denuncia, en el plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de finalización de la vigencia del convenio denunciado se procederá a la constitución de la Comisión de Negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se alcance un acuerdo sobre el nuevo, permanecerán en vigor sus cláusulas normativas y obligacionales.

#### Capítulo 2

##### Clasificación Profesional, Contratación y Formación

##### Artículo 8. Grupos Profesionales y Descripción de Funciones a Desarrollar

La clasificación profesional por categorías de los empleados del Consorcio de Turismo, así como las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo serán los contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo que esté en vigor en cada momento.

Se recogen en el presente artículo las categorías profesionales contenidas en la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad:

##### Grupo 1: Directores

1. Director/a del Área de Administración e Infraestructuras
2. Director/a del Área de Información y Comercialización
3. Director/a del Área de I + D + i turística
4. Director/a del Área de Gestión Económica y Financiera
5. Director/a del Área MICE (Meetings, Incentives, Conventions and Exhibitions).

##### 6. Director/a del Área de Promoción

##### Grupo 2: Técnicos

7. Técnico de Información Turística
8. Técnico Contable
9. Técnico de Promoción

- Grupo 3: Administrativos  
 10. Secretario/a de Gerencia  
 Grupo 4: Auxiliares  
 11. Auxiliar Administrativo  
 Grupo 5: Ordenanzas  
 12. Ordenanzas

De modo general, las funciones desarrolladas por los integrantes de los grupos profesionales son:

1. Director/a de Área: Es el/la empleado/a que bajo la dependencia de la Gerencia y poseyendo los títulos y conocimientos teóricos y prácticos que sean requeridos en cada caso, tiene la responsabilidad de dirigir, organizar, controlar y coordinar la gestión de un Área funcional del Consorcio, siendo el superior directo del personal del Área y administrando las prioridades y temporalidades del trabajo a desarrollar en la misma.

2. Técnico de Área: Es el/la empleado/a que bajo la dependencia directa de un/a Director/a de Área y poseyendo los títulos y conocimientos teóricos y prácticos que sean requeridos en cada caso, realiza tareas propias de su departamento, en un marco de instrucciones precisas, tratándose de labores de complejidad técnica media-alta que requieren iniciativa y responsabilidad; desarrolla asimismo labores de apoyo a la Gerencia y al/la Director/a de Área.

3. Administrativo: Es el/la empleado/a que bajo la dependencia directa del/la Director/a de un Área y poseyendo los títulos y conocimientos teóricos y prácticos que sean requeridos, realiza trabajos que requieren iniciativa, tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana y todas aquellas labores administrativas y de apoyo necesarias a la Gerencia del Consorcio. Igualmente, desempeñará otras funciones administrativas y de apoyo al Área que le sean encomendadas por su superior directo.

4. Auxiliar: Es el/la empleado/a que bajo la dependencia directa de un Director/a de Área y poseyendo los títulos y conocimientos teóricos y prácticos que sean requeridos, realiza labores administrativas auxiliares tales como mecanografía, reprografía, atención telefónica, archivo, correspondencia, elaboración y mantenimiento de bases de datos y aquellas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, realizando, igualmente, labores de apoyo al personal técnico del Consorcio. Asimismo, mediante el programa informático de gestión realiza el control del stock del almacén.

5. Ordenanzas: Es el/la empleado/a que bajo la dependencia directa del/la Director/a del Área de Administración y poseyendo los títulos y conocimientos teóricos y prácticos que sean requeridos, realiza trabajos de ejecución autónoma que se llevan a cabo con alto grado de dependencia, claramente establecidos, efectuando labores de atención telefónica y al público, portería y servicio general de apertura y cierre de plantas, edificios, instalaciones, servicios y visitas; reparto de correspondencia, realización de recados internos, copias de documentos, manejo de maquinaria auxiliar y labores asimiladas.

#### Artículo 9. Contratación

Los procesos de selección en el seno del Consorcio de Turismo de Córdoba se ajustarán, en todo momento, a la normativa aplicable al Sector Público.

El Consorcio de Turismo de Córdoba (CTC) 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 anuales del Consorcio

de Turismo 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.

Las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público deberán ser ofertadas mediante la publicación de sus correspondientes bases en el BOP, BOJA y BOE. La selección, o promoción del personal deberá realizarse de acuerdo con la Oferta Pública. En cualquier caso, todo proceso de selección previsto en la Oferta de Empleo Público deberá respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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.

Las plazas que se amorticen relativas a categorías que puedan desaparecer se transformarán en otras del mismo régimen y grupo al objeto de no disminuir la plantilla del personal

-Órgano de Selección:

La composición del órgano de selección será fijada por el Consejo de Administración del Consorcio de Turismo de Córdoba.

Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de las categorías profesionales convocadas y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz pero sin voto.

Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará al órgano convocante y ordenadas de mayor a menor las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran superado el proceso, adjudicándose las categorías atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de categorías ofertadas.

Los componentes del órgano de selección deberán tener, al menos, la misma titulación exigida para la categoría profesional vacante.

-Periodo de Prueba:

La contratación de personal para cualquier categoría profesional implicará la aplicación automática de un periodo de prueba que, de acuerdo con las categorías requeridas será el siguiente:

Personal Indefinido o Temporal por más de un año o fijo:

Grupos I y II: Máximo 4 meses.

Resto de grupos: 2 meses.

Personal Temporal: La mitad de lo correspondiente según grupo.

-Compromiso de consolidación de empleo:

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se comprometen durante la vigencia del mismo a estudiar y llevar a cabo todos los acuerdos y acciones necesarias para procurar la consolidación del empleo temporal de los trabajadores del Consorcio de Turismo de Córdoba a través de las fórmulas previstas en la normativa vigente.

Artículo 10. Movilidad Funcional

A propuesta de la Gerencia del Consorcio de Turismo, los trabajadores que pertenezcan a un mismo grupo profesional podrán pasar a desarrollar un puesto de trabajo distinto del que ostenten, siempre que posean los conocimientos específicos requeridos en el referido puesto siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la Gerencia.

#### Artículo 11. Formación Profesional. Principios Generales

De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

#### Artículo 12. Objetivos de la Formación

La Formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas extranjeros.
- g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

#### Artículo 13. Desarrollo de la Formación

La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros, organismos o asociaciones reconocidas para impartir formación de calidad.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, a las actividades integrantes del mismo y en el área de su competencia.

Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

### Capítulo 3

#### Jornada, Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias

#### Artículo 14. Jornada de Trabajo

El cómputo anual de horas a trabajar por los empleados del Consorcio de Turismo de Córdoba será el que resulte de la aplicación de la legislación vigente en cada momento para el Sector Público.

Cada Director de Área y el Gerente en última instancia, supervisarán el cumplimiento del horario del personal a su cargo y coordinarán la prestación de sus servicios por el personal de modo que se concentre la extensión del horario arriba previsto en aquellas épocas del año en que se prevea tener una mayor carga de trabajo en atención a las características y naturaleza de las funciones de cada Área, estando supeditada la flexibilidad y extensión del horario a la consecución de los objetivos que se consignan en cada momento.

Para dar cumplimiento esta finalidad, el horario de la sede administrativa de la Entidad se extenderá desde las 7'30 horas a las 15'30 horas, siendo el horario coincidente para todos los empleados que prestan sus servicios en la sede administrativa desde las 8'00 horas a las 15'00 horas.

El resto de personal que trabaja en primera línea de atención a los visitantes (Puntos de Información Turística e infraestructuras, equipamientos e instalaciones gestionadas por el Consorcio de Turismo), es decir, Técnicos de Información y Ordenanzas, tendrá una jornada laboral de 7 horas y 30 minutos por cinco días a la semana, con cuadrantes propios adaptados a las necesidades del servicio y a los descansos y vacaciones establecidos, que podrán abarcar la prestación de sus servicios en turnos rotatorios de lunes a domingo en horario de mañana y/o mañana y tarde.

El personal de oficina que coyunturalmente preste sus servicios fuera de la sede administrativa del Consorcio de Turismo, podrá tener una jornada laboral distinta que no superará la jornada habitual.

Con carácter general los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos a la semana, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo dentro de la jornada diaria. Disfrutarán este mismo derecho aquellas personas que tengan jornada reducida por guarda legal.

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 12 horas como mínimo desde el cese de su jornada a la reanudación de la siguiente.

En aquellas Áreas o Servicios en los que por necesidades de los mismos fuese necesario trabajar en un sistema rotatorio, éste se diseñará teniendo en cuenta a los trabajadores/as de igual categoría. Como norma general, los cuadrantes serán realizados por el Director del Área y, en caso de conflicto entre los trabajadores, deberán contar con el VºBº del Gerente y del Representante Legal de los Trabajadores, y serán programados en el mes anterior al que tengan lugar, siempre que las circunstancias lo permitan.

#### CALENDARIO LABORAL

El Consorcio de Turismo de Córdoba elaborará para cada año el calendario laboral, que será fijado por la Gerencia del Consorcio oído el Representante Legal de los Trabajadores/as, entre el día 1 de diciembre del año inmediato anterior al de su aplicación y el 31 de enero del año corriente.

El calendario laboral se elaborará sobre la base de la jornada laboral anual del personal al servicio del Sector Público y teniendo en cuenta los siguientes días de descanso:

- 14 días festivos.
- 22 días de vacaciones.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- 5 días de asuntos propios al año.

En todo caso, el personal del Consorcio de Turismo, en lo que al calendario laboral se refiere, estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa aplicable al Sector Público.

En todas las instalaciones y dependencias del Consorcio de Turismo de Córdoba existirá un ejemplar del calendario laboral elaborado a estos efectos.

Las modificaciones que se realicen al citado calendario laboral serán necesariamente notificadas con una antelación mínima de quince días, salvo modificaciones puntuales y singulares motivadas por necesidad del servicio, de las cuales se dará cuenta a la representación sindical en el menor tiempo posible.

Las modificaciones o adaptaciones de esta normativa genérica a las diferentes Áreas o Servicios deberán hacerse una vez oída la Representación Legal de los Trabajadores.

#### Artículo 15. Servicios Extraordinarios

En caso de que por las actividades propias de la naturaleza de la Entidad hubiera que prestar servicios fuera del horario habitual

de trabajo, dicho trabajo realizado se compensará con descansos de 1,75 horas por hora trabajada.

Cuando los servicios extraordinarios se presten en sábado, domingo o festivo, dicho trabajo se compensará con 2 horas por hora trabajada.

En caso de que un trabajador sea requerido por la empresa durante su período de vacaciones o descanso para cubrir el puesto de otro trabajador, y siempre de manera voluntaria, dicho trabajo realizado se compensará a razón de 2'5 horas por hora trabajada.

En el caso de que los servicios se produzcan a partir de las 20 horas el trabajador se incorporará al trabajo al día siguiente 2 horas después, considerándose tiempo efectivo de trabajo.

El periodo de descanso compensatorio deberá ser aplicado, a iniciativa del empleado, dentro de los tres meses siguientes al trimestre natural en que se produzca el servicio extraordinario, con el VºBº del Director/a de Área correspondiente y siempre que no perturbe el normal funcionamiento del servicio.

Los servicios extraordinarios a que hace mención este artículo no se considerarán en ningún caso horas extraordinarias.

**Artículo 16. Compensaciones por Desplazamientos en General del Personal**

En caso de que por las actividades propias de la naturaleza de la Entidad hubiera que prestar servicios fuera del lugar en que radica el centro de trabajo y por lo tanto los trabajadores deban efectuar desplazamientos a poblaciones situadas a más de 50 Kms. del mismo, al trabajo realizado se añadirán como compensaciones por desplazamiento cinco horas en el caso de que pernocten fuera o dos horas si no se produce pernoctación.

En el supuesto de que el desplazamiento coincida con sábado, domingo o festivos, se le añadirá una hora, esto es, seis horas en caso de que pernocten fuera o tres si no se produce pernoctación, además de compensarse con un día libre.

La compensación se establece en horas ya que a la fecha del presente convenio no son posibles las indemnizaciones y/o complementos de carácter económico.

Esta compensación responde a la reparación del perjuicio que sufre el trabajador por el hecho de estar desplazado fuera de su domicilio habitual.

**Artículo 17. Vacaciones**

Las vacaciones para todo el personal del Consorcio serán las que resulten de la normativa vigente en cada momento aplicable al Sector Público. En la actualidad corresponden 22 días laborales, dando por entendido que se exceptúan del cómputo sábados, domingos y festivos.

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente, teniendo todo el personal laboral del Consorcio de Turismo que disfrutarlas, tal y como establece la legislación vigente.

El periodo preferente en que el personal del Consorcio de Turismo disfrutará sus vacaciones es el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, y ello siempre que no afecte al funcionamiento normal de los servicios.

El límite para el disfrute íntegro de las vacaciones es el 15 de enero del año siguiente, lo que afectará tanto a quienes hayan generado el derecho a la totalidad del período vacacional como a quienes únicamente tengan derecho a la parte correspondiente en razón al periodo de servicios prestados durante el año natural.

Para los trabajadores/as que prestan sus servicios en sábados, domingos y festivos se hará coincidir su descanso semanal con el sábado y domingo de la semana de antes y de la de después del período vacacional, se disfrute seguido o fraccionado dicho período.

Las madres y los padres podrán acumular el periodo de disfru-

te de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda; asimismo se podrá acumular a las vacaciones del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La distribución de los turnos de vacaciones se hará por el Responsable de cada Área y la Gerencia teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el acuerdo de los trabajadores/as de las distintas áreas; en caso de no haber acuerdo, podrá realizarse un sorteo entre los trabajadores/as de la misma Área, siendo en años sucesivos de carácter rotatorio, requiriéndose autorización del Gerente.

Cada trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Si una vez programadas las vacaciones anuales y antes del comienzo de las mismas el trabajador sufriese una situación de Incapacidad Temporal, el período vacacional será trasladado a otras fechas en el sentido que se ha previsto en el presente artículo (párrafos séptimo y octavo).

**Artículo 18. Asuntos Propios**

Todos los trabajadores del Consorcio de Turismo tendrán derecho a los días de asuntos propios que se deriven de la legislación vigente aplicable al Sector Público en cada momento, en la actualidad cinco días de asuntos propios año.

La gestión y disfrute de los asuntos propios se regirán por las siguientes condiciones:

-Los trabajadores podrán solicitar el total de los días o algún día aislado, según su conveniencia.

-No se podrán disfrutar los días de asuntos propios unidos a las vacaciones anuales o entre dos días festivos, salvo excepciones y previa autorización de la Gerencia.

-Se deberán solicitar con al menos siete días de antelación, salvo por razones justificadas.

-En el caso de ser denegado el disfrute del día de asuntos propios solicitado se habrá de motivar por escrito.

-El trabajador podrá solicitar los días de asuntos propios fraccionados por horas; en este caso y siempre que dicho fraccionamiento no supere la mitad de la jornada completa, no procederá el preaviso de siete días, debiéndose garantizar por el trabajador que dicho permiso no causa perjuicio al funcionamiento normal de la empresa.

-Los días no utilizados durante el año sólo podrán disfrutarse durante la primera quincena del mes de enero del año siguiente. En casos excepcionales en los que se acredite la denegación reiterada por necesidades del servicio, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.



-La compensación por exceso de jornada en cómputo anual tendrá la consideración de asuntos particulares a todos los efectos, por lo que los días por este concepto (exceso de jornada), podrán unirse a este permiso (asuntos particulares), aplicándose el mismo régimen que aquí se establece.

#### Artículo 19. Permisos y Licencias

Todos los trabajadores/as tendrán derecho, siempre que avisen con al menos siete días de antelación y siempre que la naturaleza del permiso o la licencia lo permita, al disfrute de permisos o licencias, en los casos y formas siguientes:

a) Por matrimonio o uniones de hecho: en caso de matrimonio o inscripción en el Registro como pareja de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justificará con copia de la inscripción en el Registro Civil o del Libro de Familia.

En ambos casos se tendrá derecho al permiso siempre que no se haya disfrutado del mismo en un periodo de 5 años anteriores por la misma unión.

Estos días han de entenderse como días naturales y pueden ser anteriores o posteriores en todo o en parte a aquél en que se celebre el matrimonio o inscripción.

b) En caso de defunción del esposo/a, hijos/as, padres, abuelos, nietos y hermanos: permiso retribuido de 3 días naturales en caso de ser en Córdoba, 5 días naturales fuera de la provincia y 7 días naturales fuera de España.

c) En caso de defunción de suegros, cuñados y sobrinos: permiso retribuido de 2 días en Córdoba, 3 días si es fuera de la provincia y 5 días naturales fuera de España.

d) Por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: permiso retribuido de 2 días naturales; en caso de desplazamiento fuera del municipio será de 4 días naturales y si el desplazamiento es fuera de España será de 7 días naturales. En su caso, será necesario entregar a la empresa el parte de hospitalización correspondiente con la fecha de baja y de alta.

e) Por paternidad, nacimiento, acogimiento o adopción: los empleados del Consorcio de Turismo podrán disfrutar de un permiso de 15 días, ampliables en 2 más por cada hijo a partir del segundo, percibiendo la totalidad de sus retribuciones, por el nacimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los supuestos de adopción o acogimiento en sus distintas modalidades serán los que se establezcan en cada momento en la normativa civil y de la Comunidades Autónomas que los regulan. En todo caso el acogimiento simple deberá tener una duración no inferior a un año.

Si el solicitante se ausentara del trabajo una vez iniciada la jornada laboral, se computará para el permiso la jornada completa; de otro modo podrá solicitar una ausencia por tiempo parcial con cargo a asuntos particulares, o compensación por prolongación de jornada, que se acumulará a los 15 días de permiso. De no coincidir dicho permiso con algún día hábil se podrá disfrutar de forma que uno de ellos lo sea, a efectos de facilitar la realización de las gestiones necesarias.

Se justificará mediante copia del Registro Civil, del certificado Médico o del Libro de Familia.

f) Por traslado de domicilio: permiso retribuido de 1 día.

g) Para concurrir a exámenes finales y parciales con carácter liberatorio de una parte del programa, conducentes a la obtención de título académico o profesional expedido por centro oficial o autorizado, se concederán aquellos días en que se celebren las pruebas.

Cuando se trate de otro tipo de exámenes, presentación a oposiciones en otras instituciones o en el propio Consorcio, incluyendo las pruebas de promoción interna, se concederá el tiempo indispensable para que la realización de dichas pruebas se requiera.

En todos los casos deberá aportarse el justificante del Centro o Institución correspondiente.

h) Por asistencia a consulta médica el tiempo indispensable para ello, siendo imprescindible el parte médico en el que se especifique la hora de asistencia y que dicha atención médica sólo pueda ser atendida en horario laboral. En caso contrario, estas horas serán tomadas del cómputo de horas de asuntos propios.

i) Permisos por hijos y cuidados de familiares:

i.1) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el supuesto de que ambos trabajen.

Se trata de un permiso retribuido.

i.2) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

i.3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

i.4) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

j) Cualesquiera otros permisos que se regulen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

#### Artículo 20. Licencias Extraordinarias

Se podrán conceder al personal afectado por el presente convenio, licencias extraordinarias no retribuidas por un período máximo de nueve meses, sin que pueda solicitarse una nueva licencia hasta que haya transcurrido un año desde la concesión de la anterior. A los efectos de duración de este permiso, se han de entender días naturales, comprendiendo el período de permiso desde el día en que deja de trabajar el empleado hasta el día en que se incorpora efectivamente al trabajo, computándose por tanto los días no laborables comprendidos dentro del periodo iniciado.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días. La solicitud se presentará en el área a la que el empleado esté adscrito, que la remitirá a la mayor brevedad posible al Gerente para su aprobación, debiendo acompañarse el preceptivo informe de la dirección del área.

No obstante lo anterior, si existieran causas de suficiente gravedad y debidamente acreditadas, se podrá solicitar la ampliación de la licencia extraordinaria, hasta un máximo de un año.

El tiempo que duren estas licencias extraordinarias no se computará a ningún efecto y su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio.

Una vez finalizada la licencia extraordinaria el trabajador se incorporará de forma automática a su anterior puesto de trabajo.

#### Artículo 21. Excedencias

Las excedencias aquí reguladas son motivo de suspensión del contrato de trabajo, se conceden a solicitud del trabajador y pueden ser voluntarias o forzosas:

##### 1. Forzosas:

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. La excedencia forzosa puede estar causada por:

- Designación o elección para un cargo público.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

La excedencia forzosa se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina.

##### 2. Voluntarias:

##### 2.1. Excedencia voluntaria por interés particular:

Los empleados del Consorcio de Turismo de Córdoba que tengan una antigüedad mínima de un año en la entidad podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular, no será superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia por esta causa.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

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 los efectos de cálculo de la antigüedad.

Durante el tiempo que dure esta excedencia, no se reconoce al trabajador derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando se produzca una vacante.

#### 2.2. Excedencia Voluntaria por Cuidado de Familiares:

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Consorcio de Turismo.

El periodo 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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de treinta meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de treinta y seis meses si se trata de categoría especial.

### Capítulo 4

#### Condiciones Económicas y Estructura del Salario

##### Artículo 22. Salario Base de Convenio

Se considera Salario Base de Convenio para el año 2015 el que figura como tal en la tabla de retribuciones que se recoge a continuación y se entenderá mensualizado en 14 pagas (doce mensualidades y dos pagas extraordinarias), teniendo el carácter de mínimo para los diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual correspondiente a cada ejercicio económico según se determine por la normativa aplicable al sector público:

Tabla de Retribuciones

Categoría Profesional	Salario Base de Convenio 2015 (Importe anual en euros)
Grupo 1	28.791,00
Grupo 2	23.658,04
Grupo 3	21.605,08
Grupo 4	18.509,40
Grupo 5	18.509,40

**Artículo 23. Incremento Salarial**

El salario base de convenio será incrementado cada ejercicio económico por la aplicación al mismo del porcentaje que a los efectos se determine para los empleados públicos en la Ley de Presupuestos del Estado y, en todo caso, en consonancia con el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

**Artículo 24. Complemento de Antigüedad**

El complemento personal de antigüedad queda fijado en un 3,0% del salario base de convenio por cada trienio y se aplicará para un máximo de cuatro trienios.

El devengo inicial de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los tres años desde el ingreso en el Consorcio de Turismo y se irá acumulando por períodos de tres años, con el límite de cuatro trienios.

**Artículo 25. Plus de Trabajo en Domingos o Festivos y compensación por Trabajos a Turnos en Sábados, Domingos o Festivos**

Se establece un plus específico para aquellos trabajadores que por organización del trabajo realicen habitualmente turnos de trabajo en sábados, domingos o festivos. Este plus está cifrado en un 2,0% del salario base de convenio y está sujeto a la prestación del servicio en dichas circunstancias.

**Artículo 26. Plus de Jornada Partida**

Se establece un plus específico para aquellos trabajadores que por organización del trabajo presten habitualmente sus servicios en jornada partida. Este plus está cifrado en un 2,0% del salario base de convenio y está sujeto a la prestación del servicio en dichas circunstancias.

**Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias**

El Consorcio de Turismo de Córdoba abonará a sus empleados en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

1) Gratificación de verano: 30 días sobre el salario base de convenio más antigüedad, para todas las categorías; esta paga se hará efectiva sobre el 20 de julio.

2) Gratificación de Navidad: 30 días sobre el salario base de convenio más antigüedad, para todas las categorías; esta paga se hará efectiva sobre el 20 de diciembre.

Estas gratificaciones serán calculadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en función al semestre del año por el que se otorguen.

**Artículo 28. Viajes y Dietas**

Todos los viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que se ubique su puesto de trabajo y que hagan los trabajadores por orden y necesidad del Consorcio de Turismo de Córdoba, correrán por cuenta de éste, de forma que el viaje o desplazamiento no suponga gasto alguno para el trabajador.

Las condiciones y cuantías que regulan los viajes y/o desplazamientos del personal se recogen en las Bases de Ejecución del Presupuesto de la entidad, por lo que en cada momento será de aplicación lo en ellas previsto.

**Artículo 29. Justificante de Salarios**

El pago de sueldos y salarios se efectuará en moneda de cur-

so legal, mediante transferencia bancaria y por meses vencidos.

En todos los casos, el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

El pago de los salarios se hará efectivo antes del último día de cada mes.

**Artículo 30. Prestación Económica en la Situación de Incapacidad Temporal**

El personal del Consorcio de Turismo de Córdoba se regirá en materia de prestación económica en situación de incapacidad temporal por lo previsto en la normativa aplicable al personal al servicio del Sector Público, así como por los acuerdos que, sobre la base de dicha normativa, se adopten en el seno de la entidad.

A la presente fecha y por Acuerdo del Consejo de Administración de sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2014, la regulación de la prestación económica en situación de incapacidad temporal es la que sigue:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, se reconocerá, durante los tres primeros días un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta por ciento (50,00%) de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causar la incapacidad; desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, se alcance el setenta y cinco por ciento (75,00%) de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad; a partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, se reconocerá, desde el primer día, una prestación complementaria a la de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien (100,00%) de las retribuciones que venían correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) En el supuesto de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tendrá carácter excepcional y se abonará, un complemento hasta alcanzar el cien por cien (100,00%) de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, en los siguientes supuestos:

-Hospitalización.

-Intervención quirúrgica.

-Enfermedades graves no incluidas en los supuestos anteriores: a los efectos de este acuerdo, se entenderán por enfermedades graves las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (BOE número 182 de 30 de julio de 2011), y aquellas otras que así se determinen por la Entidad de acuerdo a lo motivado al respecto por el facultativo-médico responsable.

d) Tratamiento de las recaídas: En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de la seguridad social se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo (y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente), el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída, no interrumpiéndose el cómputo de días a los efectos previstos en el artículo 9 del RD Ley 20/2012.

Esta regulación se aplica estrictamente a lo que es incapacidad temporal, dejando al margen todo lo referido a situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad y/o enfermedad oncológica, supuestos en los que se reconocerá, desde el primer día, una prestación complementaria a la de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien (100,00%) de las retribuciones que venían correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Justificación de la Situación de Incapacidad Temporal:

Para la percepción de los complementos en situación de incapacidad temporal que se regulan en el presente artículo, así como de cualesquiera otros que pudieran corresponder porque así se derive de la normativa aplicable al personal al servicio del Sector Público, el interesado deberá aportar al Consorcio de Turismo en oportuno justificante de tal situación. Concretamente:

-Con carácter general y en todos los casos: parte de baja expedido por el facultativo-médico responsable correspondiente del Servicio Andaluz de Salud.

-Hospitalización: justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario (original o fotocopia compulsada) y acreditación de que la baja tiene la misma causa que la hospitalización. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja, el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización, fecha ésta a partir de la cual comenzará a computarse el complemento de incapacidad temporal al 100%.

-Intervención quirúrgica: justificante médico de dicha intervención quirúrgica y acreditación de que la baja tiene la misma causa que la intervención y que ha sido prescrita por personal facultativo. No será necesario especificar la concreta situación médica practicada. Si la intervención se produce una vez iniciada la situación de baja, el informe médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez producida la intervención, fecha a partir de la cual comenzará a computarse el complemento de incapacidad temporal al 100%.

-Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y/o maternidad: informe clínico del facultativo del Servicio Andaluz de Salud que acredite que la enfermedad es consecuencia directa del embarazo o que se deriva del mismo.

-Enfermedad oncológica: documentación que acredite que el empleado se encuentra en este supuesto.

En los casos en que estando en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y siempre antes del vigésimo día (incluido éste), se produzca hospitalización, intervención quirúrgica, patología relacionada con el embarazo, lactancia, maternidad y/o enfermedad oncológica, el complemento por incapacidad temporal se elevará al 100% por el resto la duración de la misma, previa justificación oportuna.

La falta de presentación del justificante que corresponda (de hospitalización, de intervención quirúrgica, de incapacidad temporal derivada del embarazo, lactancia, maternidad y/o enfermedad oncológica) implicará que la incapacidad temporal se tramitará conforme al apartado a) anterior.

Cualquier extremo o consideración sobre conocimiento, interpretación o tramitación de datos e informes médicos, estará sometida a la Ley de Protección de Datos de carácter personal.

Artículo 31. Seguro

La empresa concertará la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores. Dicho seguro entrará en vigor en un plazo máximo de dos meses a partir del inicio de la vigencia del Convenio y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

-Muerte derivada de accidente laboral: 15.025,30 euros.

-Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 15.025,30 euros.

-Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 12.020,24 euros.

-Muerte natural: 6.010,12 euros.

Artículo 32. Uniformidad

Cada año, la Gerencia del Consorcio de Turismo analizará, oído el representante legal de los trabajadores, las necesidades de ropa de trabajo de las diferentes categorías que la requieran y decidirá sobre la que debe entregarse.

Capítulo 5

Organización del Trabajo

Artículo 33. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Gerencia del Consorcio de Turismo de Córdoba, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

Por tanto, le es potestativo adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, revisión de tiempos por mejoras de métodos y, en general, de cuanto pueda conducir a una mejora del proceso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, ni a lo pactado mediante la firma del presente convenio. De todos aquellos cambios que se produzcan en la organización del trabajo se informará debidamente a los representantes de los trabajadores.

Si a consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se llevarán a cabo por parte de la entidad el periodo de consultas previsto legalmente.

Capítulo 6

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 34. Vigilancia de la Salud

El Consorcio de Turismo garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la entidad o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán en la jornada laboral y serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo del Consorcio de Turismo.

Artículo 35. Seguridad y Salud en el Trabajo



En todo lo relacionado con los temas de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones de desarrollo de ésta.

Corresponde al Consorcio de Turismo la responsabilidad de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de comprometer a toda la entidad en la realización de la mejora de la salud laboral, con la cooperación y participación de los trabajadores y de sus representantes.

Además de formular una política preventiva así como aplicarla y hacerla cumplir a todos sus componentes, de acuerdo con la normativa vigente.

## Capítulo 7

### Régimen Disciplinario

#### Artículo 36. Faltas

Se entiende por falta de orden laboral toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de sus deberes laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, según la importancia o trascendencia de los hechos, su graduación en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 37. Tipos de Faltas

a) Faltas leves: se consideran falta leves las siguientes:

1. Tres a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.

2. No notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo en casos de fuerza mayor.

3. No comunicar a la entidad los cambios de residencia, domicilio o lugar de comunicación, tan pronto como se produzcan.

4. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja sin causa justificada.

5. Descuidos en la conservación del material que provoquen daños en el mismo.

6. Ausencia injustificada del puesto de trabajo sin autorización del mando.

b) Falta graves: se consideran faltas graves las siguientes:

1. Cinco a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

2. Falta injustificada de asistencia al trabajo que se produzca entre una vez a menos de cinco durante un periodo de treinta días.

3. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

4. Abandono del trabajo o la ausencia injustificada del mismo sin autorización del mando, si de ello derivase perjuicio grave para la entidad.

5. Simular la presencia de otro trabajador.

6. Malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo.

7. Incumplimiento de la tarea asignada, aun no provocando consecuencias sobre la seguridad de otros trabajadores.

8. Incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la entidad.

9. Reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del

hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro del un período de los tres meses anteriores.

c) Faltas muy graves: se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en un mes o más de veinte en dos meses.

2. Falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjesen más de cinco veces en el periodo de treinta días.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios de la entidad o cualquier información referida a la actividad del Consorcio de Turismo que conozca en razón de su cargo.

5. Trabajar para otra actividad del mismo sector, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la entidad.

6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque peligro para las personas o perjuicio notorio sobre el trabajo y que podría ser evitado con la atención normal exigible.

7. Introducción en el recinto de trabajo de aparatos, utensilios o sustancias que pongan en grave riesgo o peligro a las personas o instalaciones del Consorcio de Turismo.

8. Agresiones físicas a los mandos, subordinados, compañeros o terceros dentro del centro de trabajo.

9. Acoso sexual, entendido éste como la actitud de acoso sobre otro empleado de la entidad, con propósito deshonesto y no deseado por quien lo recibe, y atentatorio a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

10. Abuso de autoridad, entendida ésta como la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador afectado.

11. Negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo, salvo caso de fuerza mayor.

12. Reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que ésta existe cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, o cinco o más veces por faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y dentro del período de un año.

13. No utilización de los medios de seguridad e higiene que se disponen en la entidad para preservar su integridad física y que eviten accidentarse de consideración por negligencia e inobservancia de las más elementales normas de supervivencia.

14. Producir daños irreparables por descuido, falta de celo, falta de atención u otros de igual naturaleza, en el desempeño de sus obligaciones laborales, en útiles, maquinaria, materiales, instalaciones o en personas del propio Consorcio de Turismo o extrañas a éste.

15. Inadvertencia a los mandos de la entidad, con la suficiente antelación y antes de realizar su trabajo, de que las condiciones para llevar a cabo éste suponen un riesgo de accidente laboral para su persona.

#### Artículo 38. Tramitación y Prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Delegado/a de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente

te se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Representante Legal de los Trabajadores para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestarse a la Dirección de la entidad lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Representante Legal de los Trabajadores, el personal afectado o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que se crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate del Representante Legal de los Trabajadores, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, en todos los casos contados a partir de la fecha en la cual el Consorcio de Turismo tuviere conocimiento de las mismas, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 39. Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 120 días.
  - Despido.

### Capítulo 8

#### Comisión Paritaria

Artículo 40. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por un representante designado por la parte empresarial y el representante legal de los trabajadores.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria Mixta como asesores, con voz pero sin voto, las personas que las partes consideren oportunas.

De Presidente y Secretario de la misma actuarán dos vocales de la Comisión y se nombrarán en cada reunión, recayendo de forma alternativa la Presidencia en el representante de los trabajadores en la primera reunión y en el representante de la empresa en la segunda reunión, y así sucesivamente durante la vigencia del convenio.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta serán las siguientes:

- 1) Interpretación del presente convenio colectivo.
- 2) Vigilancia del fiel cumplimiento de lo pactado.
- 3) La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter individual y colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, atendiendo siempre a las facultades que para esta Comisión prevé la normativa laboral vigente.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengán atribuidas por otros artículos del presente convenio.

La Comisión Paritaria Mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar. En el caso de asuntos urgentes, el plazo para la celebración de la reunión será de dos días a partir de la recepción de la solicitud por la otra parte.

Hasta dos días antes de cada reunión, cada una de las partes podrá solicitar mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada del Consorcio de Turismo, que se incluyan en la citada reunión los asuntos que estime convenientes, dirigido dicho escrito a la otra parte; los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

### Capítulo 9

#### Derechos Sindicales

Artículo 41. Representación de los Trabajadores

A los efectos del presente Convenio la expresión "representante de los trabajadores" se refiere a los representantes libremente elegidos por el conjunto de los empleados del Consorcio de Turismo de Córdoba, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 42. Garantías Sindicales

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas, además de las legalmente establecidas:

a) Aperturar expedientes contradictorios, en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que ésta tenga legalmente reconocida su representación ante el Consorcio de Turismo de Córdoba y ello sin perjuicio de la audiencia del interesado.

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido ni sancionado ni discriminado como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 24 meses siguientes al cese de su cargo.

d) Tener prioridad de permanencia en el Consorcio de Turismo de Córdoba o en el centro de trabajo con respecto a otros empleados en los supuestos de reducción de plantilla o reconversión profesional.

e) En los traslados obligatorios por razones de organización en el Consorcio de Turismo, tendrán preferencia a permanecer en su puesto de trabajo en relación al conjunto de los trabajadores.

Artículo 43. Horas Sindicales

a) Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a quince horas sindicales mensuales.

b) El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

-La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada por el representante de los trabajadores a la Gerencia del Consorcio de Turismo con una antelación suficiente.

-Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el

Consortio de Turismo para asistir a reuniones mixtas de cualquier tipo, las que correspondan a períodos de negociación colectiva y las empleadas en la asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria Mixta.

#### Artículo 44. Funciones

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

a) Plantear y negociar con los órganos correspondientes del Consorcio de Turismo cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del mismo.

b) Respetar lo pactado con el Consorcio de Turismo de Córdoba así como lo estipulado en las disposiciones laborales vigentes.

c) Participar, según se determine, en el ámbito de la negociación colectiva en la gestión de obras sociales establecidas por el Consorcio de Turismo de Córdoba en beneficio del conjunto de sus empleados y/o de sus familiares.

d) Colaborar con el Consorcio de Turismo de Córdoba en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

e) Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en aquellas materias en que legalmente proceda y además en las que el Consorcio de Turismo de Córdoba determine.

f) Notificar al Consorcio de Turismo de Córdoba cualquier cambio que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

#### Artículo 45. Competencias

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Consorcio de Turismo de Córdoba.

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

a) Recibir información de todos los asuntos relativos al personal.

b) Emitir informe con carácter previo a la adopción de todo acuerdo en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen

de prestación de los servicios.

c) Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualquier otro expediente en materia de personal.

A estas competencias generales hay que añadir las recogidas en la legislación vigente así como en las materias específicas reguladas en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 46. Asambleas

El Consorcio de Turismo de Córdoba facilitará a los trabajadores un lugar donde reunirse en Asamblea.

Las reuniones se celebrarán fuera del horario de trabajo.

Los representantes de los trabajadores deberán solicitar por escrito permiso para la celebración de la Asamblea con un plazo de 72 horas de antelación como mínimo.

#### Artículo 47. Disposiciones Generales

El Consorcio de Turismo de Córdoba facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, como es el caso de:

a) Tablón de anuncios independiente, para que los representantes de los trabajadores puedan exponer la información pertinente para éstos.

b) Locales y medios materiales, destinados a la celebración de Asambleas realizadas por los trabajadores, siempre y cuando éstos lo soliciten con un mínimo de 72 horas de antelación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente Capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores.

#### Disposición Adicional Primera

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria Mixta, los trabajadores y el Consorcio de Turismo de Córdoba se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de inferior o superior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los mismos, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Firmas ilegibles.