

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**  
**Delegación Provincial de Córdoba**

Núm. 6.709/2012

Convenio o Acuerdo: Personal Laboral Ayuntamiento de Córdoba

Expediente: 14/01/0006/2012

Fecha: 11/10/2012

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: María Carmen Ruiz Hinojosa

Código: 14000182011981

Visto el escrito de 11 de junio de 2012, relativo a la prorroga del "Convenio Colectivo de los Empleados del Ayuntamiento de Córdoba", 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, 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 la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

**Acuerdo de Prórroga del Convenio de los Empleados del Ayuntamiento de Córdoba**

1º Prorroga Convenio Actual: Se acuerda prorrogar el Convenio de los Empleados de este Ayuntamiento por dos años más (2012 y 2013), manteniendo los contenidos del mismo salvo los artículos y cláusulas que por norma superior sean o hayan sido modificados, deviniéndose inaplicables.

No obstante, se acuerda modificar expresamente los siguientes aspectos, que se recoge en los puntos siguientes:

2º Retribuciones: Para 2012 y 2013 se adecuará a lo dispuesto en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio correspondiente.

**3º Modificaciones en artículos del Convenio:**

Artículo 19:Contratación en general: queda con la misma redacción que actualmente tiene salvo el párrafo 2º que desaparece.

Artículo 21:Contratos de duración determinada: en el apartado "contrato a tiempo parcial" queda redactado de la siguiente forma:

Sólo podrá realizarse contratación a tiempo parcial, cuando sea fruto de Convenios, Acuerdos con otras Administraciones, o programas concretos y en caso de jubilaciones parciales. La Mesa de Contratación previo a la formalización de dichos contratos, deberá estar informada en los proyectos y programas a desarrollar, así como de las subvenciones y del número de personas afecta-

das.

Artículo 22:Indemnización de los contratos temporales

Quedaría con la siguiente redacción:

Todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Córdoba, con contrato de duración determinada, sea cual sea el tipo de contrato que le afecte, tendrá derecho a una indemnización de acuerdo con lo establecido en el art. 49,1,c) en conexión con la Disposición Transitoria 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 73: Gratificaciones Extraordinarias. (laborales)

A) Verano y navidad

1.- Las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán respectivamente entre el 18 y 22 de los meses de Junio y Diciembre.

**Artículo 78: Pago de Salarios.**

El pago de los haberes del personal se efectuará con anterioridad al penúltimo día hábil del mes objeto del devengo a través de la nómina única, en la cuenta corriente señalada por el/la trabajador/a, siendo obligatoria la especificación de todos los conceptos que integren los haberes, así como las deducciones que se le practiquen.

Si por motivos de liquidez en la Tesorería Municipal existiesen problemas para realizar el pago en el penúltimo día hábil del mes en curso, el mismo se realizará en el primer día hábil del mes siguiente.

Artículo 79: Normas generales y comunes. (Funcionarios)

(Se añaden dos nuevos párrafos al final de este artículo)

El pago de las retribuciones del personal funcionario se efectuará con anterioridad al penúltimo día hábil del mes objeto del devengo a través de la nómina única, en la cuenta corriente señalada por el/la trabajador/a, siendo obligatoria la especificación de todos los conceptos que integren los haberes, así como las deducciones que se le practiquen.

Si por motivos de liquidez en la Tesorería Municipal existiesen problemas para realizar el pago en el penúltimo día hábil del mes en curso, el mismo se realizará en el primer día hábil del mes siguiente.

Artículo 81: Pagas Extraordinarias (Funcionarios)

(Se añade un último párrafo)

Las pagas extraordinarias se abonarán respectivamente entre el 18 y 22 de los meses de Junio y Diciembre.

**Artículo 94: Premio extraordinario de Jubilación**

Dentro del marco jurídico vigente, los empleados municipales que tengan derecho a los mismos podrán recibirlos en el caso del premio por jubilación, en el momento de su jubilación o, voluntariamente, de forma prorrateada en los 4 años anteriores a la jubilación. Sin que ello suponga para el Ayuntamiento incremento de coste alguno por cualquier concepto retributivo.

Se añade un nuevo párrafo al artículo 94 con el siguiente texto:

Aquellas personas que voluntariamente lo deseen, podrán recibir este premio prorrateadamente en los 4 años anteriores a su jubilación, siempre que en dicha fecha tengan los 20 años necesarios para el disfrute del mismo, sin que ello suponga para el Ayuntamiento incremento de coste alguno por cualquier concepto retributivo.

Artículo 95:Jubilación Obligatoria: debe adaptarse a la normativa sobre edades de jubilación, quedando redactado en los siguientes términos:

La jubilación será obligatoria a las edades previstas en el artículo 161,1,a) en relación con la Disposición Transitoria Vigésima

de la L.G.S.S., comprometiéndose la Corporación.....

Artículo 96: Jubilación Voluntaria

**a) Jubilación especial (64 años)**

Desaparece el último apartado que se expresa en los mismos términos del segundo párrafo del art. 19.

b) Jubilación anticipada: Según la nueva redacción del art. 161 bis apartado 2, de la L.G.S.S., la jubilación anticipada por voluntad del trabajador se requiere tener cumplidos 63 años y periodo mínimo de cotización de 33 años.

Habría que adaptar el contenido del artículo, tanto en la edad como en la cuantía de los premios, eliminando el de los 60,61 y 62 años.

c) Jubilación parcial: Adaptando este apartado a la normativa vigente, quedaría con la siguiente redacción:

El/la trabajador/a, una vez cumplido el requisito de edad exigida en el artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social, y reuniendo los requisitos para causar 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 General 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 LGSS, 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/las trabajadores/as 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, el Ayuntamiento contratará un/a trabajador/a de la Bolsa de Trabajo en los términos que se establecen en el Reglamento de la citada Bolsa de Trabajo. Dicho/a trabajador/a deberá encontrarse en situación de desempleo. Asimismo se podrá contratar para dicha sustitución a un/a trabajador 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 artículo 161 en relación con la Disposición Transitoria Vigésima de la LGSS. 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 ajustarán 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 cuanto actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

**Artículo 98: Garantías del Comité de Empresa y la Junta de Personal.**

Sobre el crédito de 40 horas mensuales que dispone cada miembro del Comité de Empresa y Junta de Personal, el segundo párrafo queda redactado de la siguiente manera:

El cómputo de estas horas podrá realizarse anualmente, finalizando en todo caso el 31 de diciembre de cada año; estas horas serán acumulables, pudiendo cederse libremente de unos/as representantes a otros/as, incluidos/as en estos supuestos los/as

Delegados/as de las Secciones Sindicales, y los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud, con el simple requisito de su comunicación al Departamento de Personal.

**Disposición Adicional Segunda: Liberados Sindicales**

Reconocer un/a liberado/a sindical a cada una de las secciones sindicales que obtengan más del 10% de los votos emitidos en ambos censos (laborales y funcionarios). En caso de obtener más del 10% de los votos en uno solo de los censos, se reconocerá un crédito equivalente al 50% de un liberado.

**4º Ampliación Anexo VIII a todo el Ayuntamiento**

Se considera conveniente, por entender que todo el personal del Ayuntamiento tendría derecho al establecimiento de objetivos distintos a los ya establecidos en la productividad actual, establecer un sistema de medición de la actividad mediante la consecución de objetivos previamente fijados, para lo cual se modifica el Anexo VIII del convenio único actual.

Por ello se considerará que todo el personal municipal, excluido el Órgano de Gestión Tributaria, percibirá, en concepto de incentivo a la productividad, según la fórmula de cálculo y reparto que apruebe la Comisión Paritaria de este Convenio y todo ello previa propuesta y fijación de cumplimiento de objetivos para cada servicio realizada por la Coordinación o Dirección General respectiva. Los Objetivos responderán necesariamente a los contenidos y funciones de cada puesto de trabajo y se medirán de manera independiente para cada servicio y tratarán sobre la actividad, rendimiento, eficacia y objetivos realizados en los mismos.

Las cantidades presupuestarias a repartir serán las aprobadas inicialmente en los Presupuestos Municipales, no pudiendo ser modificadas durante el ejercicio y no dando lugar a derechos que se trasladen a otros ejercicios, incluyéndose en los presupuestos de 2014, debiendo fijarse los objetivos durante el primer semestre de 2013.

Esta bolsa presupuestaria será la misma para todo el personal Municipal excepto para la existente para el Órgano de Gestión Tributaria, que ya dispone de una propia.

**5º Personal de Empresas y Organismos en el Ayuntamiento de Córdoba.**

Los empleados públicos de los Organismos Autónomos o Empresas Municipales que se pudieran incorporar al Ayuntamiento como consecuencia del Plan de Ajuste aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno el 30 de marzo de 2012, tendrán el suelo y techo retributivo que la misma plaza o puesto de trabajo en el Ayuntamiento, o en caso de no existir dicho puesto, uno de características o responsabilidad similar (la equiparación será tanto a efectos de retribuciones dinerarias, en especie y mejoras sociales).

En el caso de que las retribuciones del personal que se adhiere al Ayuntamiento sean inferiores a las de la Entidad Matriz, se creará un periodo de transición de 4 años como máximo, en incrementos anuales del 10% de las retribuciones como mínimo.

Los niveles consolidados y las categorías reconocidas en los Organismos y Empresas Municipales serán aquellos que se hayan adquirido en cumplimiento de la normativa vigente.

Cuando los empleados públicos de las Empresas y Organismos Autónomos, tanto indefinidos como interinos, se incorporen al Ayuntamiento, se pactará con la parte social un calendario de regularización de este personal, a través de la correspondiente Oferta de Empleo Público, Convocatoria de plazas y adaptación de la Plantilla y Relación de Puestos que sea necesaria.

La incorporación de estos empleados públicos conllevará previamente la oportuna modificación de crédito, desde las partidas de las Empresas y Organismos autónomos hasta las del Capítulo

I de Personal municipal, y tales transferencias continuarán en el futuro.

Todo ello pensando en la viabilidad del Ayuntamiento y en los servicios municipales que debe prestar y en los empleados públicos municipales que los deben realizar, sin que en ningún caso se pueda afectar a una posible reducción de retribuciones de los empleados públicos municipales.

#### **6º Formación y Promoción Profesional**

El esfuerzo que tanto los empleados/as municipales, como la Corporación, realizan cada año a través del desarrollo del Plan de Formación debe rentabilizarse a nivel máximo, de manera que redunde tanto en la calidad de la prestación de los servicios municipales como en la carrera profesional de los/as empleados/as. Con este objetivo, se acuerda dar un carácter relevante a este aspecto de la carrera profesional de los/as empleados/as de esta Administración, en función de la nueva implantación acciones de formación continua que se realizarán y que serán objeto de negociación en la Comisión correspondiente.

Asimismo, se acuerda que la compensación horaria de los cursos realizados fuera del horario laboral o de servicio se incrementa del 50% al 100% del tiempo presencial de los cursos, con un límite de 40 horas anuales, computándose el resto de dichas horas al 50% como viene sucediendo actualmente.

Se modifica el punto 3.4.4 del Anexo IX del convenio único, Reglamento de la comisión de formación, que queda redactado de la siguiente forma:

3.4.4. A los/as asistentes a los cursos les será compensado el 100 por ciento de las horas reales de asistencia, cuando dichas horas lectivas sean impartidas fuera de su jornada laboral habitual, salvo en la modalidad de cursos de acceso, con un límite de 40 horas anuales, computándose el resto de dichas horas al 50 por ciento. Asimismo se deberá facilitar por los servicios correspondientes el acceso puntual a los cursos para los que hayan sido admitidos los empleados que en ellos presten servicios.

#### **7º Plan de Calidad:**

Hoy en día la sociedad exige del Ayuntamiento y sus empleados/as no sólo la prestación de servicios sino la prestación de servicios de calidad. Por este motivo, el Ayuntamiento de Córdoba y los Sindicatos, se comprometen a emprender un conjunto de iniciativas encaminadas a implantar un nuevo modelo de organización más receptiva, transparente e innovadora que asegure la creación de un valor público para lo/as ciudadanos/as así como la eficacia y la eficiencia en la gestión municipal, orientada perma-

nentemente a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía. Este reto conllevará la implantación del modelo de Excelencia para mejorar la calidad de sus servicios y aproximarse cada vez más no solo a las demandas reales de los ciudadanos, sino anticiparse a sus necesidades. Por ello se diseñará, aprobará y se pondrá en marcha un conjunto de proyectos que integrarán la política de calidad, que se sintetizarán en un Plan de Calidad de Ayuntamiento de Córdoba.

#### **8º Grupos de Trabajo.**

Se acuerda además, la creación de varios Grupos de Trabajo que deberá, antes del 31 de diciembre de 2012 cerrar un acuerdo sobre los siguientes asuntos y que se incorporarán como legalmente proceda al Convenio Colectivo:

A. Productividad: El concepto productividad se configura como uno de los aspectos más importantes de esta negociación. Sindicatos y Ayuntamiento se comprometen a realizar estudios para conseguir el aumento de la productividad.

Este concepto retributivo, actualmente, se viene abonando en cuantía fija, cuando debiera estar supeditado al cumplimiento de ciertos fines, pactados y evaluados sobre criterios objetivos concretos, de forma que ello represente una mayor y mejor calidad en la prestación del servicio, y a la vez sirva de motivación a los mismos. También se estudiarán fórmulas que permitan, si técnica y jurídicamente fuera posible, traspasar parte de actual complemento de productividad a los complementos de destino y específico.

En cualquier caso, se arbitrarán mecanismos para que los trabajadores de este Ayuntamiento no vean reducidas sus retribuciones por la modificación de este concepto, siempre que se hayan cumplido con los objetivos fijados previamente

De manera paralela se establecerán sistemas de incentivación que complementen la productividad vigente y que repercutan en una mayor y mejor calidad en la prestación de los servicios municipales.

B. Reducción del Absentismo: Se considera necesario reducir el absentismo laboral. En el marco de las comisiones respectivas se analizarán y pondrán en práctica medidas que persigan reducir el absentismo injustificado.

C. Segunda actividad: Se acuerda la creación de otro Grupo de Trabajo que deberá, antes del 31 de diciembre de 2012 cerrar un acuerdo sobre la segunda actividad en Policía Local.

La presente prórroga entrará en vigor el día 1 de julio de 2012 Córdoba, 11 de junio de 2012. Firmas ilegibles.