

XV CONGRESO DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD LABORAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

**Mesa nº 9. Responsabilidad Social Corporativa y
Condiciones de trabajo.**

**"Experiencias en materia de condiciones de trabajo y
ética social en la gestión de la Administración
Pública".**

**D. Ignacio Ruiz Soldado. Director General de Recursos
Humanos. Ayuntamiento de Córdoba.**

El Libro Verde presentado por la Comisión de las Comunidades Europeas, que intenta fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, la define como "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores". Es decir, se socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones establecidas de toda índole (jurídicas, fiscales, laborales, medioambientales), sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo "más" en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

Si nos preguntamos ¿se puede aumentar la competitividad de las empresas, con una mejor

formación, condiciones laborales o mejores relaciones entre la dirección y los trabajadores?, la respuesta siempre es negativa, pues el clima laboral positivo tiene un impacto directo en la productividad, rinden más los trabajadores en un ambiente favorable, son más creativos, más asertivos. Por esto en las empresas se pasó de la administración de personal a la gestión de recursos humanos y ahora se está pasando a la gestión de personas, que es el elemento que da más valor añadido a la empresa (su equipo humano).

No obstante, la responsabilidad social de las empresas no debe considerarse sustitutiva de la legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales. Muy al contrario los esfuerzos deben centrarse en instaurar un marco jurídico adecuado a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables.

Por ello cada vez es mayor el número de empresas europeas que fomentan sus estrategias de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas, esperando que el compromiso que han adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad.

El concepto de responsabilidad social se aplica sobre todo en las grandes empresas, aunque en todos los tipos de empresas, públicas y privadas, incluidas las PYME y las cooperativas, existen prácticas socialmente responsables.

En el ámbito de las empresas privadas, el objetivo principal consiste en la generación de beneficios (es una cuestión de supervivencia, pues las empresas que no son rentables económicamente desaparecen del mercado), pero ello no es incompatible con el logro de objetivos sociales y medioambientales, constituyendo la responsabilidad social una inversión estratégica, que dará beneficios añadidos. Es lo que distingue a un empresario y de un mero especulador.

En el ámbito de la Administración Pública, su dimensión social forma parte de su misma esencia, pues la responsabilidad principal consiste en "servir con objetividad los intereses generales", tal como establece el artículo 103 de la Constitución Española, por tanto si en el ámbito privado debe existir una responsabilidad social, en el público es una evidencia. Pero si ya el marco legal establece esos fines, ¿cuándo podemos decir que una Administración es socialmente responsable, en qué se distinguen la Administraciones que apuestan por la responsabilidad social y las que no?. Ese plus de responsabilidad, de ética social no puede estar nada más que en el modo de hacer las cosas, el fomento de la participación, respeto al medio ambiente, la ética como política transversal que impregna todo el comportamiento de la empresa, ese sentido social hacia dentro y hacia fuera que es como un fino hilo que va "cosiendo" todas las actuaciones de la Administración y muestra así un todo coherente.

Como señala Fritjof Capra *"vivimos en un período de cambio. Vemos cada vez menos nuestro mundo como una máquina y cada vez más como un sistema vivo"*, y los

medios son tan importantes como los fines. Es decir, para conseguir prestar unos servicios al menor coste posible a la ciudadanía no podemos contratar inmigrantes con salarios de miseria, ello no es ético.

La población exige una política más social (cada vez más consumidores quieren saber que no se está explotando a nadie en la elaboración de los productos o servicios que contrata).

Por otro lado la Administración tiene que obtener de sus trabajadores eficacia y eficiencia a cambio de mejores condiciones de trabajo. No sería ético que frente a la mejora constante de sus condiciones de trabajo, lo empleados públicos no se comprometieran con la prestación de un mejor servicio a sus conciudadanos. El servidor público tiene que desarrollar también esa conciencia social hacia sus convecinos y facilitarles el acceso a la Administración municipal y la resolución de sus problemas.

El Tratado por el que se establece la CONSTITUCIÓN Para EUROPA establece en su artículo III-209 que *"la Unión y los Estados miembros...tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para hacer posible su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero, y la lucha contra las exclusiones"*.

Tras esta breve exposición, analizaremos la experiencia del Ayuntamiento de Córdoba, sus condiciones de trabajo y la ética social en su gestión. Para ello seguiremos el esquema de las Notas Técnicas de Prevención, redactadas por los Sres. Bestratén Belloví, Manuel y Pujol Senovilla, Luis y publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (números 643 y 644) y nos referiremos principalmente a su Convenio Colectivo vigente.

El compromiso social del Ayuntamiento de Córdoba en su modo de actuar se puede resumir diciendo:

1.- Que ha decidido gestionar los servicios municipales desde lo público. Esta gestión pública se materializa:

a). Bien centralizadamente desde el propio Ayuntamiento (a través de sus grandes Areas Municipales).

b) Descentralizadamente, a través de sus organismos autónomos y empresas municipales (AUCORSA, CECOSAM, CONSORCIO ORQUESTA DE CORDOBA, EMACSA, GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO, GRAN TEATRO DE CORDOBA, JARDIN BOTÁNICO, MERCACORDOBA, PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES, PROCORDOBA, SADECO, VIMCORSAS, INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONOMICO Y EMPLEO).

2.- Garantizando las condiciones de trabajo de las empresas con la que contrata, incluyendo una "cláusula de conducta ética" para las empresas y contratistas.

Diremos, pues, que el Ayuntamiento intenta cumplir de manera excelente sus cometidos para satisfacer las demandas ciudadanas actuales y anticiparse a las necesidades de la ciudad en el futuro. Su misión es:

. Ofrecer servicios que respondan a necesidades de sus ciudadanos, contribuyendo al bienestar de la comunidad.

. Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible. En este sentido presta servicios que exceden de la competencia municipal, como la guardería infantil y la residencia de ancianos, financia la construcción de Institutos de enseñanza secundaria, etc.

. Integrar en la cultura de la empresa la ética en todas las decisiones de directivos y mandos intermedios. Incluyendo en el Convenio Colectivo vigente la **"CLÁUSULA DE CONDUCTA ETICA DE CARÁCTER LABORAL** para los pliegos de condiciones en contratos con empresas concesionarias", que establece: *"La Empresa se compromete a velar por el principio de igualdad de oportunidades y trato respecto de sus empleados, y por el respeto de los derechos sociales de sus trabajadores, especialmente el derecho de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.*

Asimismo se velará por la seguridad e higiene en el trabajo y el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y reglamentaciones técnicas

sectoriales, propiciando las mejores prácticas de salud y seguridad laboral.

Igualmente, la empresa garantizará, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación, las remuneraciones y jornada laboral pactada, así como un adecuado marco de relaciones laborales.

A los anteriores efectos, la empresa pondrá a disposición del Ayuntamiento toda la documentación necesaria cuando así se le solicite a requerimiento del Teniente Alcalde Delegado de Gestión, siempre que existan razones que así aconsejen realizar estas comprobaciones.

En caso de subcontratar cualquier labor o trabajo del presente contrato, la empresa se responsabilizará de que la subcontrata cumpla con el compromiso de respetar los contenidos de esta cláusula de conducta ética”.

Estas cláusulas operan como una garantía para aquellas actividades que no se realizan desde el Ayuntamiento o sus empresas municipales.

. Ha decidido que las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables tanto en el Convenio Colectivo como en el Acuerdo para el Personal Funcionario.

. Respeta el medio ambiente, habiendo obtenido numerosos reconocimientos públicos la actividad de su

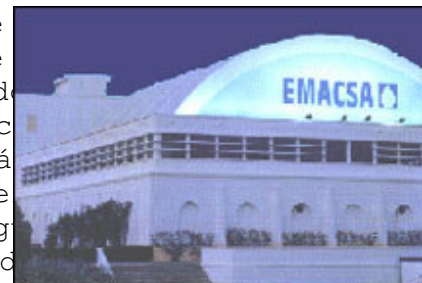
Empresa Municipal SADECO y habiendo creado recientemente el INGEMA (Instituto de Gestión Medioambiental). En este sentido el artículo 93º "Protección del Medio Ambiente", establece que "El Ayuntamiento estará obligado a realizar trienalmente una Auditoria Medioambiental, con el objetivo de mejorar el impacto medioambiental que tienen sus Servicios Municipales. Estas Auditorias deberán contemplar:

- a) Programas de ahorro energético, materias primas y agua en los Servicios Municipales.
- b) Proyectos para la sustitución de tecnologías contaminantes por otras de producción limpia.
- c) Puesta en marcha de planes de minimización, reutilización y reciclaje de residuos en los Servicios Municipales".

Debe destacarse la empresa municipal de aguas (EMACSA). Córdoba mantiene fiel su tradicional dedicación hacia el agua gracias a la Empresa Municipal de Aguas, **EMACSA**, responsable de su explotación y tratamiento.

En pocos años, EMACSA ha logrado situarse entre las primeras de España por la calidad de su servicio y continuos desarrollos, adelantando las exigencias que establecen las directivas comunitarias. Y es que EMACSA ha puesto en práctica un completo y avanzado sistema de gestión por el que se consigue que "Córdoba no gasta agua, sólo la utiliza": el agua es tratada para su consumo, distribuida por toda la ciudad y, además, es depurada, con lo que se consigue completar su ciclo integral.

La gestión del agua implica también la ejecución de los proyectos de obras, la planificación de la red, el control de la calidad y la atención al cliente. De este modo, EMACSA se consolida como empresa moderna en permanente comunicación con los ciudadanos, abordando nuevos retos que pretenden la plena satisfacción de los ciudadanos.



La calidad de vida de la población siempre ha sido el caballo de batalla en la organización de EMACSA.

Fruto de este referente, y atendiendo a la normativa vigente, **EMACSA** ha velado por ofrecer un servicio de **calidad a los usuarios**, calidad que no es sólo en el producto "Agua" sino también en todos los procesos que conlleva el tratamiento de la misma así como en la atención a los usuarios de nuestros servicios. En este sentido, EMACSA ha obtenido la certificación de su Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) según la norma [UNE-EN ISO 9001:2000](#), que es garante de un servicio acorde con los estándares de calidad requerido en la Norma. Todo ello nos lleva al camino de la excelencia.

Además, EMACSA aboga por la protección de un Medio Ambiente en condiciones óptimas que asegure su disfrute por parte de la población, como marco que es del desarrollo de las actividades de la misma. La certificación del Sistema de Gestión Medioambiental (SIGMA) según la norma internacional [UNE-EN ISO 14001:1996](#) no es más que la consecución de este deseo y hacer de la actividad de EMACSA respetuosa con el Medio Ambiente dentro de unas normas de actuación en consonancia con el desarrollo sostenible que debe primar en cualquier actividad empresarial.

. **Es una Administración cercana al ciudadano**, integrada en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad. En este sentido el Ayuntamiento de Córdoba ha sido pionero en la promoción de la participación ciudadana, con la aprobación de su Reglamento de Participación Ciudadana y con la implantación de Presupuestos Participativos.

Responsabilidades con los trabajadores y la

Comunidad.

El Ayuntamiento realiza una apuesta por mejorar la calidad de vida de sus trabajadores:

. Ofreciendo calidad de vida en el trabajo en equilibrio con la vida extralaboral.

Como medida de atención a la maternidad se establece que el permiso de lactancia pueda disfrutarse durante los 10 primeros meses (un mes más) del/a hijo/a.

En la excedencia por cuidados de hijos, se incluye, en consonancia con la Ley 40/2003 de 18 de noviembre de Protección a la Familias Numerosas, la ampliación del período de reserva de su puesto de trabajo, extendiéndose hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trate de categoría especial.

Con objeto de facilitar su tramitación, en caso de adopción internacional, ultimada legalmente, se establece un permiso retribuido de diez días laborables.

Como protección a la mujer embarazada se regula que el traslado por embarazo sea de aplicación automática, y se lleve a cabo en diez días hábiles desde la petición de la interesada.

Se limita el número de horas extraordinarias,

estableciendo un máximo de 50 anuales y prohibiendo su realización para trabajos habituales de la empresa; y se establece una compensación en descanso a razón de 1,75 por cada hora extraordinaria realizada.

.Proporcionando un empleo lo más estable posible

Las últimas estadísticas publicadas en los medios de comunicación alertan sobre el aumento de la temporalidad en los contratos a menores de 25 años, y sobre todo el aumento de esta temporalidad en las Administraciones Públicas. Sabemos que la falta de un empleo estable cercena el desarrollo social de los jóvenes que no pueden desarrollar proyectos de futuro, al no poder independizarse y conquistar cotas más elevadas de libertad individual. Ello priva a la sociedad de un potencial enorme, ya que estos jóvenes determinarán el futuro de la misma. Sin una estabilidad laboral mínima es el miedo al desempleo lo que atenaza la sujeto e impide que den lo mejor de ellos mismos a la sociedad en que se integran.

Por esto Ayuntamiento de Córdoba promueve la contratación estable de su personal, penalizando la inestabilidad, y cuando acude a la contratación temporal lo hace con las máximas garantías para el trabajador y las mejores condiciones sociolaborales, así el artículo 14º del Convenio Colectivo "Contratos de duración determinada", establece que: *"Se estará a lo determinado al efecto en el Reglamento elaborado para Bolsa de Trabajo, siempre que dicho reglamento tenga la aprobación suficiente por la parte social.*

En virtud de la facultad establecida en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se establece que el contrato eventual por circunstancias de la producción se realizará en el Ayuntamiento de Córdoba en un período máximo de dieciocho meses, y su duración máxima será de doce meses.

La Indemnización por los contratos temporales, se aumenta, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar 14 días de salario por año de servicio, en el año 2005, y 15 días de salario por año de servicio para los contratos celebrados en años posteriores”.

. Asimismo procura la reubicación laboral dentro de la empresa del trabajador por problemas coyunturales, en este sentido facilita el traslado a los trabajadores que realizan su labor en condiciones especiales, así el artículo 33º “Cambios de Puesto por Situaciones Especiales”, establece que “*el personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, tendrá derecho, a los veinte años de servicio o a los 60 años de edad con un mínimo de 15 de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, preferentemente dentro del mismo Área, Departamento o Unidad en la forma más breve posible, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo, un total retribuido como mínimo igual al que poseía en el*

puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo.

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su incorporación al puesto de trabajo anterior.

Las vacantes producidas por estos traslados, se cubrirán con un contrato eventual por circunstancias de la producción, a través de la Bolsa de Trabajo, hasta tanto se cree la plaza en la OPE y por el máximo de tiempo legalmente establecido”.

En la Bolsa de Trabajo abierta para contrataciones temporales a consecuencia de bajas por Incapacidad Temporal (I.T), Licencias y Permisos, Vacaciones, Jubilaciones especiales a los 64 años según Decreto 1.194/85 (máximo periodo a cubrir 1 año), Nuevos Servicios y por acumulación de tareas, y cualquier otro tipo de necesidad de carácter temporal que pudiera surgir, se valoran las condiciones socioeconómicas de los aspirantes, así en el anexo II “1.-Circunstancias Personales”, se establece: “Por situación tanto de demandante de primer empleo o desempleo, debidamente acreditado mediante certificado de la Tesorería General de la Seguridad

Social: 0,50 puntos por mes completo, hasta un máximo de 30 puntos.

Por cargas familiares, entendiendo como tales el cónyuge siempre que no trabaje y así lo acredite mediante certificado del I.N.E.M., e hijos menores de 18 años: 1 punto por cada uno de ellos.

Se computarán en este apartado los meses en situación de desempleo, contados a partir de la obtención del título académico exigido para el desempeño del puesto, acreditándose ello con la correspondiente certificación de vida laboral. Así mismo se considera como demandante de primer empleo el tiempo que va desde la fecha de solicitud de la tarjeta de demandante de empleo y el alta en la Seguridad Social acreditada igualmente en la vida laboral certificada por la Tesorería General de la Seguridad Social".

. Facilita la reinserción laboral a una persona accidentada.

En este sentido el artículo 32º del Convenio, "Traslado por enfermedad", establece que "Previo informe del Gabinete de Medicina Laboral, se podrá realizar traslado del personal municipal, que por cualquier motivo de enfermedad o accidente no esté en condiciones de realizar su trabajo habitual, destinándose a un puesto de trabajo acorde con sus facultades físicas o psíquicas.

En el caso de que esta adscripción se realice a instancias de la propia Corporación, corresponderá la decisión definitiva a/la Excmo./a. Sr./a Alcalde/sa, previos los informes mencionados en el párrafo anterior, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo, un total retribuido igual al que poseía en el puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo”.

. Siguiendo el mandato del artículo 103 de la CE, que garantiza el acceso a la función pública de acuerdo con os principios de mérito y capacidad, el Ayuntamiento intenta que los procesos selectivos tengan las máximas garantías legales. Pero va más allá favoreciendo la transparencia y la equidad en los procesos, integrando en todos los Tribunales de Oposiciones, con voz y voto a un representante sindical. Asimismo el Pleno municipal aprobó el acuerdo para la elaboración de bases de convocatoria, en el que se fijan criterios objetivos generales que deben respetarse en todas las Bases de convocatorias, y que garantizan un mismo tratamiento a todas las ofertas de empleo.

. Favorece el acceso a las personas con minusvalía, estableciendo en el artículo 25º: “Reserva para minusválidos”, que “del total de las plazas incluidas en cada Oferta Pública de Empleo, deberá de reservarse el cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuya grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.. El citado porcentaje del cinco por ciento se podrá incrementar gradualmente hasta alcanzar el dos

por ciento de la totalidad de la plantilla de la Corporación. Lo anterior está supeditado a que el/la interesado/a supere las pruebas selectivas establecidas al efecto y acredite la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes".

. Favorece una formación permanente que asegure su cualificación, crecimiento intelectual y sobre todo su "empleabilidad" en un futuro, ante los posibles avatares por los que pueda pasar la empresa o circunstancias personales.

Así se aprobó por el Pleno Municipal el REGLAMENTO Y NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA, como órgano permanente de composición paritaria y colegiado, para la elaboración, consulta y seguimiento regular y periódico de las actuaciones en materia de formación continua. Esta Comisión estará compuesta por una representación del Ayuntamiento y un representante de cada una de las Secciones Sindicales en este Ayuntamiento. En el Reglamento se distinguen:

1. *Cursos de capacitación o reciclaje.* Son aquellos destinados a la adaptación a puesto de otras Areas de gestión, por motivo de supresión de órganos o competencias, y otras circunstancias en que la Comisión de Formación lo considere necesario. La participación en estos cursos podrá ser obligatoria para el personal que la C. de F. designe.

2. *Cursos de perfeccionamiento.* Se denominan a aquellos, cuyo objetivo está directamente relacionado con la adaptación permanente al puesto de trabajo que se desempeña, y a la plaza que se ostenta. La participación en estos cursos podrá ser obligatoria, para el personal que la C. de F. designe.

3 *Cursos de promoción.* Son aquellos destinados a favorecer la carrera administrativa en su conjunto, o el acceso a la Función Pública. La participación en estos cursos será voluntaria.

4 *Cursos de acceso.* Son cursos de acceso, el conjunto de actividades formativas cuyo objetivo consiste en integrar profesionalmente al nuevo empleado público, ya sea por razones de servicio o por imperativo legal.

. Facilita asistencia sanitaria cuando se precise, más allá de la legalmente exigible

Se va a poner en marcha próximamente una sala de rehabilitación para los trabajadores, atendida por un fisioterapeuta.

. Atiende posibles necesidades acuciantes ante posibles problemas puntuales humanos o familiares

En este sentido el artículo 69º "Anticipos Reintegrables", establece que "el Ayuntamiento mantendrá un fondo para anticipos reintegrables. Se

concederá anticipos reintegrables al personal fijo de plantilla de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Regulador de Anticipos Reintegrables”

. Ha establecido toda una batería de mejoras sociales para los empleados, así en el CAPÍTULO DECIMOTERCERO: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS, Y OTRAS MEJORAS SOCIALES, establece: "Artículo 94º.- Complementos I.T.

El personal afectado por el Convenio enfermo o accidentado, independientemente de las prestaciones económicas reglamentarias por incapacidad temporal tendrán derecho a recibir por parte del Ayuntamiento la diferencia entre dichas percepciones y el cien por cien de su salario, en todas sus retribuciones.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el/la trabajador/a esté sujeto/a a incapacidad temporal y en situación de alta en la Corporación, debiendo someterse los beneficiarios de tal ayuda a los reconocimientos médicos que el Ayuntamiento considere necesarios, estando condicionada tal prestación al resultado de dichas revisiones.

Artículo 95º.- Requisitos para la percepción del Complemento I.T.

Para tener derecho a los beneficios establecidos en el artículo anterior, habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

1.- Que los/as trabajadores/as afectados/as reciban la prestación médico-farmacéutica de la Seguridad Social.

2.- Que justifiquen debidamente la situación de enfermedad para lo cual deberán presentar los oportunos partes de baja y confirmación por escrito del facultativo que les corresponda en el seguro de enfermedad.

En cuanto a la tramitación se estará a lo dispuesto en el artículo 6.4 del Reglamento de procedimiento en materia de Personal.

Artículo 96º.- Incapacidad Permanente y prórroga de incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Permanente, reconocida por el INSS, si al/la trabajador/a fijo de plantilla no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, el Ayuntamiento completará dicha cantidad hasta que el/la trabajador/a cumpla los 65 años.

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 Corporación hasta el 100% de su base reguladora, hasta tanto reciba la comunicación de la resolución de su situación.

Asimismo en los supuestos de prórroga de incapacidad temporal dictaminada por el órgano competente del sistema de Seguridad Social, se complementará por la Corporación, al /la trabajador/a declarado en esta situación, hasta el 100% de su base reguladora, 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 Departamento de Personal.

En caso de incapacidad permanente reconocida por el INSS y si el trabajador es fijo de plantilla la Corporación se compromete a reservar su plazas durante dos años.

Artículo 97º.- Auxilios por Defunción.

A) El Ayuntamiento concederá a los/as beneficiarios/as de los/as trabajadores/as fallecidos/as en situación de activo un auxilio de defunción, que consistirá en treinta días de salario en todas sus retribuciones.

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

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

- Los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente

B) Los/as trabajadores/as de la plantilla laboral fallecidos/as, en situación de activos o jubilados, serán inhumados gratuitamente de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 55 del Reglamento de Cementerios.

Asimismo el cónyuge supérstite o equivalente y/o los hijos a su cargo, tendrán derecho a usar la bovedilla para su enterramiento, en caso de que, de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 55 del Reglamento de Cementerios, se le hubiese concedido a título e perpetuidad.

C) En el caso de que el Ayuntamiento de Córdoba disponga de crematorio el enterramiento gratuito podrá ser sustituido por la cremación gratuita.

Artículo 98º.- Defensa Jurídica.

El Ayuntamiento facilitará defensa jurídica a todos aquellos/as trabajadores/as que sean atropellados/as, agredidos/as o denunciados/as por razón del trabajo en acto de servicio.

Artículo 99º.- Seguro de Responsabilidad Civil.

La Corporación se compromete a realizar un seguro de responsabilidad civil, a todos los/as trabajadores/as afectados/as por el convenio, que en el desempeño de sus funciones pueda incurrir en esta responsabilidad, siempre que el supuesto sea fortuito o accidental.

Artículo 100º.- Seguro de Accidentes y Vida.

La Corporación contratará un Seguro de Accidentes y Vida, para dar cobertura a los posibles accidentes de todo el personal municipal, con una indemnización de 30.050 €, en caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total, en caso de accidente.

En caso de Incapacidad Permanente Total o Absoluta por enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización será de 6.010 euros.

En caso de muerte natural de cualquier trabajador/a en activo, el Ayuntamiento contratará un Seguro que garantice una indemnización mínima de 12.020€.

Artículo 101º.- Seguro de asistencia en viajes.

En aquellos casos que por necesidades laborales el/la trabajador/a tengan que desplazarse de viaje, el Ayuntamiento contratará un Seguro de Viajes que cubra las posibles incidencias que pudieran darse.

Artículo 102º.- Becas de estudio.

El Ayuntamiento destinará anualmente en su Presupuesto la cantidad de 15.025 euros, para la concesión de ayudas de estudios a los/as trabajadores/as y familiares a su cargo.

La cuantía que, a este fin, figure en los presupuestos, se ampliará con cargo al Fondo de Mejoras Sociales.

Artículo 103º.- Gafas y piezas dentales.

Si el/la trabajador/a en el desarrollo de sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo se le rompieran las gafas o sufriera deterioros en las piezas dentales, estas serán pagadas por la Corporación o por un seguro que esta cree para estos casos específicos.

En caso de que el incidente en el trabajo no sea considerado accidente tendrá cobertura a través del Reglamento de Mejoras Sociales.

Artículo 104º.- Ayuda a familiares disminuidos.

Los/as trabajadores/as con familiares disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales tendrán derecho a una paga mensual de 60 euros siempre que reúnan las condiciones de tener reconocida dicha disminución por el IASS (Administración de Servicios Sociales de Andalucía de la Seguridad Social), y acredite tenerlo a su cargo.

Anualmente deberá justificarse en el Departamento de Personal, en el mes de abril, que siguen dándose las circunstancias que dieron origen a tal derecho, mediante una declaración jurada, que se facilitará en este Departamento.

Artículo 105º.- Privación de Libertad.

En caso de que recaiga sobre un/a trabajador/a pena de privación de libertad por Sentencia Judicial, como consecuencia de su trabajo o actividad sindical, se

garantizará a sus familiares si vivieran a sus expensas y en su mismo domicilio, el 50% de su salario en las mismas condiciones recogidas en el último párrafo del artículo 40.2 2º párrafo.

En este supuesto la privación de libertad, no será causa para la extinción del contrato de trabajo, sino exclusivamente de suspensión”.

. Se protege contra el **acoso sexual y psicológico en el trabajo**, contemplándose la protección del trabajador/a ante este tipo de conductas, la consideración de falta grave, sancionable de conformidad con la normativa disciplinaria. Además se constituye una Comisión para aplicar las Medidas contra el acoso sexual y un protocolo de actuación consensuado con todas las Secciones Sindicales.

. **Fomenta el disfrute de actividades culturales**, habiéndose establecido en la DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA del convenio que *“La Corporación subvencionará a todos los trabajadores/as del Ayuntamiento 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”.*

. **Mejora sustancial de los derechos sindicales**, dedicándose en el Convenio Colectivo el CAPÍTULO NOVENO: **“ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES”**, que establece:

“Artículo 73º.- Garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el Organo de representación de los trabajadores. Su composición y garantías serán las establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores, a excepción de las horas retribuidas, que serán 40 mensuales por cada miembro del Comité de Empresa.

Estas horas serán acumulables, pudiendo cederse libremente de unos representantes a otros, incluidos en estos supuestos los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales así como los representantes del personal funcionario, con el simple requisito de su comunicación al Departamento de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa deberán notificar a la Corporación, a través del conducto reglamentario correspondiente y, con 24 horas de antelación como mínimo, salvo casos de necesidad urgente, el día, la hora y el nombre de los miembros del Comité que vayan a hacer uso del tiempo de que disponen para el servicio de su cargo, con el objeto de que la Empresa pueda realizar las sustituciones pertinentes.

Las 40 horas que se reconocen serán descontadas de la jornada laboral del/a representante de los/as trabajadores/as, y dentro de ellas no se computarán las empleadas a requerimiento del Ayuntamiento ni las dedicadas a la Negociación del Convenio Colectivo.

La utilización de estas horas sindicales será considerada a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado retribuyéndose el cien por

cien de su cuantía, incluyendo la gasolina en los servicios que así lo tengan reconocido y el plus de transporte en general.

Excepcionalmente cuando un sindicato muestre necesidad de superar el cómputo mensual de horas lo motivarán a la empresa y se compensará del crédito sindical, estudiándose en cada caso dicha compensación.

Artículo 74°.- Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las Secciones Sindicales designarán, con arreglo al procedimiento que señalan los Estatutos del Sindicato respectivo: un/a Delegado/a Sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla del Ayuntamiento. En el caso de aquellas Secciones Sindicales que tengan representación en los dos órganos de representación de los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento con más de un 10% de los votos, le corresponderán dos delegados/as sindicales.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un Delegado Sindical.

Cada Delegado/a será responsable de que su Sección Sindical desarrolle sus actividades de conformidad con la normativa vigente.

Son funciones de las Secciones Sindicales:

A) Fijar en los tabloneros de anuncios que al efecto le facilite el Ayuntamiento para información sindical todo tipo de Comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

B) Recibir la información que le remite su Sindicato, y difundirla en los locales de la Corporación, ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones.

C) Presentar sus candidatos 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 al Ayuntamiento, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo entre las Secciones Sindicales y el Comité sobre el sistema de uso.

Artículo 75º: Delegados Sindicales.

Los/as Delegados/as sindicales en el supuesto de que no formen parte de la Comité de Empresa, tendrán las

mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de la Comité de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Corporación ponga a disposición de la Comité de Empresa.*
- b) Asistir a las reuniones de la Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de salud laboral o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.*
- c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general, y a los/as afiliados/as a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.*

En el 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.

Artículo 76º.- Tablón de Anuncios.

El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité y de las Secciones Sindicales un tablón de anuncios por cada Centro de Trabajo, superior a 50 personas, entre laborales y funcionarios. . Los citados tablonos estarán divididos, cuando ello sea posible y el espacio lo permita, en partes en función del número de Secciones Sindicales, provistos de la protección

adecuada para evitar la manipulación de las comunicaciones allí expuestas, para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 77°.- Cuotas sindicales.

La Corporación deducirá en los recibos de salario de los/as empleados/as y previa autorización expresa de los/las mismos, /as el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada en la cuenta que señale, a tal efecto, él /la empleado./a.

Artículo 78°.- Comunicaciones.

Cualquier comunicación que la Empresa deba formular y que afecte a todos/as los/as empleados/as de la misma o de uno o varios Servicios o Departamentos, deberá hacerla, simultáneamente, al Comité de Empresa, a través de su Secretario y a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Artículo 79°.- Asambleas.

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

El Ayuntamiento facilitará a los/as trabajadores/as 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 tendrán un límite de treinta horas anuales, cuando afecte a todo el

personal, si afectase sólo a un Servicio el límite será de veinticuatro horas anuales.

Igualmente cada Sección Sindical dispondrá de un cómputo anual de 7'5 horas durante la jornada laboral para la realización de asambleas".

. **Colabora a la formación en prácticas de estudiantes** de formación profesional y universitaria. A tal efecto se ha firmado un Acuerdo-Marco entre el Ayuntamiento de Córdoba y la Universidad de Córdoba para prácticas en el Ayuntamiento y Empresas municipales y también se han firmado Convenios en este sentido con Facultades de la práctica totalidad de las ciudades andaluzas.

. También debe destacarse la existencia de un **Departamento de Cooperación**, cuya finalidad es la cooperación y ayudas en proyectos de cooperación con el tercer mundo.

. El Ayuntamiento de Córdoba expresa en su **Plan Municipal de Solidaridad** su compromiso de ir caminando, más allá del 0,7%, hacia unos presupuestos que hagan posible una política de paz y solidaridad acorde con las exigencias del mundo en que vivimos.

. Debe reseñarse asimismo que determinados servicios se contratan con empresas de economía social. Este es el caso del contrato de mantenimiento de jardines con la empresa ZOVECO, que contrata jóvenes con problemas sociales.

Me gustaría finalizar esta breve exposición con una pequeña reflexión: Siendo conscientes del valor de más de la mitad de la sociedad que ha estado relegada a papeles a veces secundarios, ¿qué podemos hacer desde la empresa para aprovechar esa energía de la mujer, su creatividad, su perspectiva de las cosas?. En la empresa pública están superados los problemas de porcentajes, pues la mayoría de los trabajadores/as administrativos son mujeres y el porcentaje no para de crecer, pero ¿se acepta a la mujer igual que al hombre en los niveles directivos?, ¿el esfuerzo para mantenerse en los mismos niveles es similar para el hombre y para la mujer?, ¿los valores femeninos de sensibilidad, diálogo, delicadeza... se siguen identificando con debilidad?. En el Ayuntamiento de Córdoba cuatro de los ocho puestos de Directores Generales son ocupados por mujeres, y prácticamente están presentes en todas las profesiones que se desarrollan en la Corporación (las primeras Policías de España allá por los sesenta, jardineras, mantenimiento...), y se apuesta por incrementar su presencia en el futuro, sobre todo en las actividades con menor presencia femenina.