



CONVENIO COLECTIVO DE INTELUC S.A.

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores/as de la empresa INTELUC, S.A. cualquiera que sea la categoría profesional y la modalidad de contrato laboral que los ligue a excepción de los que desempeñen la función de gerencia o consejeros de conformidad con la legislación vigente. El ámbito territorial de aplicación de este convenio será Córdoba y su provincia.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.006 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.009.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia su vigencia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Efectuada la denuncia la totalidad de regulación contenida en el Convenio se mantendrá en vigor desde la fecha de su vigencia hasta la firma de un nuevo Convenio, comenzando las negociaciones de este a partir del 1 de noviembre

Artículo 3. Cláusula de garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose las mismas con carácter personal.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad (validez).

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 6. Productividad.

Se considera como rendimiento normal de trabajo el ratio establecido por la





Dirección General de Industria Energía y Minas de 3,3 vehículos de primeras inspecciones por inspector/hora más las segundas y sucesivas, en la estación fija y 5 vehículos de primeras inspecciones por inspector/hora más las segundas y sucesivas, en la estación móvil.

Artículo 7. Jornada laboral.

7.1. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, realizadas de lunes a sábado excepto las comprendidas en los meses de junio a septiembre ambos inclusive, que serán de lunes a viernes.

Siendo la jornada en cómputo anual para toda la vigencia del Convenio de 1.755 horas efectivas de trabajo. En el mes de noviembre de cada año la empresa comprobará las horas trabajadas en el año, si existiese exceso sobre la jornada pactada se compensarán con descanso antes de finalizar el año. Si esto no fuese posible por la organización del trabajo, serán abonadas según la tabla de retribuciones anexa.

7.2. Computará dentro del concepto de trabajo efectivo en jornada continuada, el dedicado en la jornada para el desayuno que se fija en 15 minutos diarios.

7.3. En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

7.4. Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y sábado santo se considerarán no laborables.

7.5. Durante los días de ferias o fiestas locales se trabajará obligatoriamente en régimen de jornada continuada, debiéndose terminar la misma a las 13:00 horas, respetándose en todo caso el horario habitual de entrada en la empresa y dentro del cómputo anual.

7.6- En todo caso la jornada será normalmente entendida y sin perjuicio de los festivos o descansos anteriormente señalados de lunes a viernes, entendiéndose el sábado como festivo a todos los efectos, durante el periodo entendido entre 01 de junio y 30 de septiembre.

7.7. La empresa y los delegados de personal del centro de trabajo, negociarán anualmente el calendario laboral. Éste deberá ser expuesto en los tablones de anuncios el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornada y semanal. Así como los días festivos y no laborables.

Artículo 8. Horas extraordinarias estructurales.



Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

8.1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, regulada en el artículo 7. Se restringirá al máximo la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

8.2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, las enunciadas en el artículo 35.4 ET, por los siguientes motivos:

a. Periodo punta de producción no previsible.

b. Ausencias imprevistas cuando se conozcan con menos de 24 horas de antelación.

c. Dificultad imprevista por sustituir al personal de turno.

d. Atención y prevención de averías.

e. Las horas de formación

f. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por la contratación temporal o a tiempo parcial prevista en la ley.

8.3. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 60 horas anuales para todo el centro de trabajo.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones anuales.

9.1. 20 días de vacaciones serán consecutivos y se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Notificándose la fecha de disfrute al trabajador/a con 2 meses de antelación.

9.2. 10 días se disfrutarán de forma consecutiva, previa petición de los trabajador/a con un mes de antelación, durante cualquier periodo. Teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, evitando el solape de éstas de dos a más trabajadores.

Notificándose la fecha de disfrute al trabajador/a con 1 meses de antelación.





9.3. 2 días serán disfrutados cuando el trabajador/a lo necesite, solicitándose con una antelación de 48 horas, siempre que la organización del trabajo lo permita.

9.4. La distribución de los días vacacionales podrá ser modificada a petición del trabajador/a a la empresa.

9.5. El calendario de vacaciones se fijará previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as.

9.6. Si en la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador/a se encontrase en situación de baja ILT, iniciada al menos con cuatro días antes, este no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año en que se trate.

9.7. La retribución de los días vacacionales estarán compuesta por el salario base más los complementos que cada trabajador/a perciba.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

Los trabajadores/as integrados en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del 100% del salario y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales por nacimiento de un hijo, si este fuese con intervención quirúrgica serán 5 días. Caso de que alguno de estos días sea festivo se compensará con un día laborable más.

c) 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos.

d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, padres políticos, nietos e hijos políticos.

e) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.

f) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de hijos, padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, nietos, y hermanos.

g) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

h) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

j) Por el tiempo necesario en el caso de consulta médica en la Seguridad Social o





sanidad privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el justificante médico de dicha consulta.

k) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de más de 200 km. al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a 2 días naturales más.

En los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajador/a a un centro de trabajo fuera de la población en el que esté ubicado dicho centro requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El traslado deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de una duración no inferior a quince días. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados. Durante este periodo, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificara al trabajador/a trasladado y a sus representantes legales su decisión sobre el traslado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Se establece como indemnización por traslado a todos los trabajadores/as con contrato indefinidos que hayan superado las pruebas de aptitud para la categoría igual o superior de oficial de 2º, por traslado por orden de la empresa el importe de tres mensualidades por año de antigüedad, 6 días naturales de vacaciones, todo ello retribuido al 100 % del salario y la cantidad de 6.000 • en concepto de mudanza.

El contenido del presente acuerdo no resulta de aplicación a los traslados voluntarios.





Los representantes Legales de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 12. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:
 - a) Complemento de transporte.
 - b) Complementos AD PERSONAM.
 - c) Horas extraordinarias en los casos que procedan.
 - d) Pagas extraordinarias.
 - e) Complemento por dedicación exclusiva.
 - f) Quebranto de moneda.
 - g) Complemento por desplazamiento en la unidad móvil.

Artículo 13. Salario base convenio.

Se considera salario base convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El salario diario será el resultado de dividir el salario base mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

Artículo 14. Complemento de antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece en el 5% del salario base.

El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años de tiempo de permanencia real en la empresa.

Artículo 15. Complemento de transporte.

Para suplir los gastos por el transporte y la distancia que haya que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador/a integrado en el presente convenio, con





independencia de su categoría profesional, incluyendo a los trabajadores/as con jornada continuada y los contratados a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas, percibirá la cantidad de 95'82 reflejada en la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

a) Gratificación de julio: 30 días para todas las categorías a razón de salario base, antigüedad y complemento de dedicación exclusiva, más una cantidad de 95'82 euros igual para todas las categorías profesionales en concepto de Bolsa. Esta paga se hará efectiva antes del 20 de julio.

b) Gratificación de navidad: 30 días para todas las categorías a razón de salario base, antigüedad y complemento de dedicación exclusiva, más una cantidad de 95'82 euros igual para todas las categorías profesionales en concepto de Bolsa. Esta paga se hará efectiva antes del 20 de diciembre.

A los efectos de percepción de las gratificaciones referidas, se entenderá que los complementos de vacaciones y navidad junto con las pagas correspondientes, integrarán las gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo de trabajo a efectos de percibir las pagas extraordinarias.

Artículo 17. Complemento por dedicación exclusiva.

Será de aplicación a los Responsables Técnicos y Directivos de la empresa cuyas cuantías están reflejadas en las tablas de retribuciones anexas.

Artículo 18. Quebranto de moneda.

Los cajeros percibirán como quebranto de moneda la cuantía de 65'00 • referida en la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 19. Complemento por desplazamiento en la unidad móvil.

El personal que realice su trabajo en la estación de I.T.V. móvil fuera del centro habitual de trabajo percibirá la cuantía de 15'00 euros diarios.

Artículo 20. Garantía ad personam.

Se respetaran las situaciones personales que consideradas en su totalidad y



computo anual sean más beneficiosas que las fijadas en el Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente «AD PERSONAM».

Artículo 21. Incapacidad temporal por accidente o enfermedad común.

Con las contingencias de I.T. la empresa pagará desde el primer día el 100% de las retribuciones reales.

Artículo 22. Viajes y dietas.

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario unas compensaciones mínimas para todas las categorías, que serán abonadas anticipadamente.

Estas compensaciones quedan reguladas de la siguiente forma:

Media dieta: se abonarán 15'00 euros a los trabajadores/as que realicen fuera de su domicilio la comida del mediodía.

Dieta completa: se abonarán 35'00 euros a los trabajadores/as que realicen fuera de su domicilio todas las comidas del día.

Hospedaje: El gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa.

Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilizara su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,05 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.

Si los gastos se realizaran fuera de la Comunidad Autónoma donde sita la empresa, estos serían abonados según los justificantes presentados.

Artículo 23. Conservación de equipos.

Todos los trabajadores/as responsables de equipos tendrán la obligación durante la jornada laboral, en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación, de las operaciones elementales de los mantenimientos de los mismos, así como la limpieza de las instalaciones.

Artículo 24. Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

El incremento salarial será del I.P.C. previsto de cada año más el 1'5% con su cláusula de revisión salarial en el exceso desde el I.P.C. previsto de cada año. Y referido a todos los conceptos retributivos recogidos en el art. 12.

Artículo 25. Justificante de salario.



El pago de sueldos y salarios se efectuará en moneda de curso legal y en el centro de trabajo por meses vencidos, y hasta el segundo día hábil de cada mes. No obstante, si se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador/a.

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.

Artículo 26. Formación.

La empresa continuará e incrementará la realización de cursos de Formación Profesional con la finalidad de atender, tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la empresa, como de facilitar la promoción individual y colectiva.

Todo ello recogido en el Manual de Calidad de la empresa.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación en igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y en consecuencia, un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación. Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos que sean frecuentes o hacia los cuáles evolucionen las necesidades de la empresa.

Basándose en lo expuesto se entiende como formación permanente, aquellas acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de preparación de trabajadores/as, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo. Esta formación tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral considerándose como horas normales de trabajo.

Cuando no fuera posible se realizará fuera de la misma, y el tiempo máximo dedicado a este fin será de dos horas mensuales considerándose como horas estructurales de trabajo, compensando las mismas según lo establecido en el Artículo 8 de este Convenio.

Artículo 27. Seguro de invalidez o muerte.

La empresa concertará una póliza de seguro a sus trabajadores/as en la cual quedarán garantizados los siguientes capitales:

Muerte por cualquier causa: 12.020,24 euros.



Muerte por Accidente: 24.040,48 euros.

Muerte por Accidente de circulación: 36.060,72 euros.

Invalidez permanente total o absoluta por cualquier causa 12.020,24 euros.

La empresa dará copia a cada trabajador/a del certificado de adhesión de la póliza colectiva de seguro en vigor.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

La empresa dotará, cuando menos, a sus trabajadores/as de dos equipos de vestuario para el periodo estival, así como otros dos equipos para el periodo invernal. La entrega de estos equipos se hará efectiva en la primera semana de abril y de octubre, respectivamente.

Al personal inspector se le facilitarán zapatos y anorak (o similar). Cuando sea necesario, los zapatos y anorak del personal verificador se repondrán a cambio de la prenda deteriorada. Asimismo, se les proveerá del resto del equipo (guantes y elementos de seguridad) necesario para el ejercicio de dicha actividad.

Tanto uniformidad, como EPIS serán repuestos cuando por deterioro sea necesario.

Artículo 29. Ascensos.

Sin perjuicio de las facultades organizativas que correspondan a la empresa, los representantes de los trabajadores/as serán informados de la confección de los programas de examen.

Durante la vigencia del presente Convenio, a los trabajadores/as con una antigüedad mínima de cuatro años en la empresa y categoría, se les estudiará su promoción a la categoría superior a la que ostenten.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, meritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa. Asimismo, los criterios de ascenso en la empresa se acomodaran a reglas comunes de uno y otro sexo.

Artículo 30. Garantía de afiliación a la seguridad social.

La empresa estará obligada a entregar a cada trabajador/a a partir de su ingreso en la misma, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

La empresa deberá colocar en los tabloneros de anuncios fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 correspondiente al último mes.





Artículo 31. Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho cobro se establece en metálico un cobro de 400'00 euros, pagaderos al final de cada año de vigencia del Convenio, siempre y cuando el trabajador/a no tenga ausencia parcial o total en jornada laboral alguna, si faltase al trabajo tan sólo una jornada el premio será de 300'00 euros, si faltase dos jornadas de 200'00 euros, si faltase tres jornadas tan solo 100'00 euros.

Si faltase más de tres días no percibirá cantidad alguna.

Se considerara falta al trabajo a estos efectos, enfermedad de todo tipo, visitas médicas y cualquier otro sin justificar.

Artículo 32. Contratos.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marque la ley. Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito, o cuando el trabajador/a no sé a dado de alta en al S.S. en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Contrato a tiempo parcial, cuando por alguna necesidad de la empresa, precise la realización de algunos trabajos durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo comparable.

Podrá formalizar un contrato a tiempo parcial según lo establecido en la legislación vigente.

Contrato eventual. Por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 12 de meses en un periodo de 18 meses.

Una vez extinguido el contrato se abonará a los trabajadores/as una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

Contrato para la formación, la retribución del trabajador/a contratado para la formación será la que figura en la tabla de retribuciones anexa, donde queda reflejado el salario de este Convenio que será de aplicación sin reducción alguna, impartándose una enseñanza teórica del 15 %. En el resto se estará según lo establecido en la legislación vigente.

Contrato en prácticas. La retribución del trabajador/a contratado en prácticas será del 70 % y del 85 % durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, más los pluses establecidos en el presente Convenio que le sea de aplicación sin reducción



alguna reflejados en las tablas de retribución anexas, incluyendo los complementos de pagas extras y vacaciones. El resto se estará conforme a la legislación vigente.

Contrato relevo. Se estará a lo legalmente vigente en cada momento.

Así como acogerse a los incentivos previstos en el Decreto 149/2005, de 14 de Junio, por la transformación de contratos temporales en indefinidos y cualquier otro incentivo que se establezca.

Artículo 33. Jubilación parcial y voluntaria.

Cualquier trabajador/a que cumplidos los 60 años y tenga derecho a ello en función de lo establecido legalmente podrá optar por jubilarse parcialmente, concentrado la jornada a realizar, según la legislación vigente, entendiéndose con ello cumplido el compromiso de trabajo durante el período transitorio.

La contratación del personal de relevo se realizará conforme a lo dispuesto en la ley y en las condiciones establecidas en el presente convenio.

Artículo 34. Jubilación anticipada.

El trabajador/a con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una indemnización en metálico en función de los años de servicio efectivo prestados en la empresa, de acuerdo con la escala que a continuación se indica. Siendo requisito indispensable que dichas jubilaciones voluntarias se produzcan al menos con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

| EDAD DE JUBILACION | EUROS |
|---------------------------|--------------|
| 64 | 1800'00 |
| 63 | 2400'00 |
| 62 | 3600'00 |
| 61 | 4200'00 |
| 60 | 5000'00 |

Artículo 35. Sección sindical de la empresa.

Gozarán de lo establecido legalmente en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36. Delegados de personal.

Los delegados de personal son los órganos de representación de la totalidad de



los trabajadores/as.

Los delegados de personal podrán disponer de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como en los casos de regulación de empleo o reducción de plantilla o de jornada, el número de horas retribuidas como mínimo será de cuarenta horas mensuales.

El crédito horario se abonará como de trabajo efectivo (como realmente trabajado).

Artículo 37. Garantías de los cargos sindicales.

Los Delegados de Personal gozarán de las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiera.

b) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral, por causas técnicas, organizativas, de producción o económicas.

c) No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas de interés laboral o social sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

d) No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores/as como miembros de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en reuniones de negociación.

e) Los Delegados de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de asistir a cursos de formación sindical.





Artículo 38. Derechos de los cargos sindicales.

Los Delegados de Personal, sin perjuicio de los que le sean concedidos por las Leyes, gozarán de los derechos siguientes:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa cada tres meses sobre la evolución general del Sector económico a la que aquélla pertenezca, así como la situación de la producción de ventas y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Conocer y tener acceso anualmente al balance de las cuentas de resultados de la memoria y, cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a los socios.

c) Serán informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

d) Se les informará sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia o afecte al volumen de trabajo.

f) Se les facilitará por parte del empresario, modelo o modelos de contratos que habitualmente se utilicen, estando legitimado el Delegado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajador/a por la empresa por faltas graves o muy graves.

h) Serán informados, trimestralmente al menos, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación.

Artículo 39. Comisión paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de dos vocales de cada representación, que serán designados por las





mismas.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de de vigilancia serán:

2.1. La correcta interpretación del Convenio y la Vigilancia de su cumplimiento.

2.2. Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determine la ley.

3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4. Las dudas discrepancias y conflictos que pudieran producirse en la interpretación y aplicación del Convenio serán sometidas a la Comisión que deberá emitir dictamen en un plazo no superior a 30 días.

5. El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la Empresa, en Lucena (Córdoba).

6. Las reuniones se celebrarán previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud que deberá hacerse por escrito y con propuesta del orden del día. En todas las reuniones se nombrará un secretario que será el encargado de levantar acta.

| CONCEPTOS RETRIBUTIVOS AFECTADOS AL CONVENIO INTELUC SA 2006/2009 | | | | | | | | |
|---|--------------|-----------------|----------------------|------------------------------------|-------------|------------------|--------------|-------|
| CATEGORIAS | Salario base | Plus transporte | Dedicación Exclusiva | Plus Rendimiento normal de trabajo | Ad Personam | Quebranto moneda | Bolsa Extras | Horas |
| Director Técnico | 1700'00 | 95'82 | 410'00 | | 400'00 | | 95'82 | |
| Ingeniero Técnico | 1400'00 | 95'82 | 300'00 | | 300'00 | | 95'82 | |
| Ingeniero Técnico B | 1200'00 | 95'82 | | | | | 95'82 | |





| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| Jefe de Servicios | 1500'00 | 95'82 | 300'00 | | 600'00 | | 95'82 | |
| Jefe de Oficina | 1500'00 | 95'82 | | 300'00 | 500'00 | 65'00 | 95'82 | 14'00 |
| Oficial Administrativo 1ª | 1192'00 | 95'82 | | 300'00 | 50'00 | 65'00 | 95'82 | 14'00 |
| Oficial Administrativo 1ª B | 1192'00 | 95'82 | | 300'00 | | 65'00 | 95'82 | 14'00 |
| Oficial Administrativo 2ª | 1122'00 | 95'82 | | 300'00 | 50'00 | 65'00 | 95'82 | 14'00 |
| Oficial Administrativo 2ª B | 1122'00 | 95'82 | | 150'00 | | 65'00 | 95'82 | 14'00 |
| Oficial Administrativo 3ª | 940'00 | 95'82 | | 150'00 | | 65'00 | 95'82 | 14'00 |
| Auxiliar Administrativo | 890'00 | 95'82 | | 150'00 | | 65'00 | 95'82 | 12'00 |
| Maestro Taller 1º | 1250'00 | 95'82 | | 300'00 | 250'00 | | 95'82 | 14'00 |
| Maestro Taller 2ª | 1233'00 | 95'82 | | 300'00 | 150'00 | | 95'82 | 14'00 |
| Oficial 1ª | 1184'00 | 95'82 | | 300'00 | 150'00 | | 95'82 | 14'00 |
| Oficial 2ª | 1100'00 | 95'82 | | 300'00 | 150'00 | | 95'82 | 14'00 |
| Oficial 2ª B | 1100'00 | 95'82 | | 200'00 | | | 95'82 | 14'00 |
| Oficial 3ª | 940'00 | 95'82 | | 200'00 | | | 95'82 | 14'00 |
| Oficial 3ª B | 940'00 | 95'82 | | 150'00 | | | 95'82 | 12'00 |
| Técnico Especialista | 890'00 | 95'82 | | 150'00 | | | 95'82 | 12'00 |
| Técnico Especialista B | 890'00 | 95'82 | | 50'00 | | | 95'82 | 12'00 |
| T. Esp. Practicas 1º año | 70% | 95'82 | | 100'00 | | | 95'82 | 10'00 |
| T. Esp. Practicas 2º año | 85% | 95'82 | | 100'00 | 50'00 | | 95'82 | 12'00 |
| T. Esp. Practicas 2º año B | 85% | 95'82 | | 100'00 | | | 95'82 | 10'00 |
| Ayudante | 800'00 | 95'82 | | 100'00 | | | 95'82 | 10,00 |
| C. Formación 1º año | 60% | 95'82 | | | | | 95'82 | |
| C. Formación 2º año | 75% | 95'82 | | | | | 95'82 | |
| Peón | 790'00 | 95'82 | | 100'00 | | | 95'82 | 12'00 |