



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IDELPA, S.L. (INICIATIVAS DE DESARROLLO DE LOS PALACIOS)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Idelpa, S.L. (Iniciativas de Desarrollo de Los Palacios) (Código: 4104242), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 15-12-03 hasta el 31-12-04.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Idelpa, S.L. (Iniciativas de Desarrollo de Los Palacios), con vigencia desde el 15-12-03 hasta el 31-12-04.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 26 de febrero de 2004.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA

En la ciudad de Los Palacios y Villafranca, siendo el día 15 de diciembre de 2003, en los locales de Idelpa, S.L, con domicilio en Plaza de Andalucía número 1, se reúnen, en representación de los trabajadores, D. José Antonio Tirado Gayango, D. Antonio Tejero Jurado, D.^ª Francisca Arias Tovar y D.^ª Ana Ayala Rincón, por la Unión General de Trabajadores, con el señor Consejero Delegado de la empresa, D. Antonio Gómez Gayango, al objeto de proceder a la firma del Convenio



Colectivo de la Sociedad de Iniciativas de Desarrollo de Los Palacios, S.L. (Idelpa, S.L.), que ha de regir durante el año 2004.

Leído que fue íntegramente, por los señores asistentes se prestó la conformidad al mismo y se procedió a su firma por parte de los asistentes, quedando en consecuencia aprobada su efectividad, para posteriormente dar a dicho Convenio los trámites legales reglamentarios.

Y en prueba de conformidad, firman todos los presentes, en el lugar y fecha arriba indicados. (Siguen las firmas.)

Convenio Colectivo del Personal Laboral de Idelpa, S.L.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de Idelpa, S.L., realizada en todos sus centros y dependencias.

Artículo 2. Ámbito Personal

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídico laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a Idelpa, S.L., ya se trate de personal laboral fijo o temporal.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

a) El personal contratado por Idelpa, S.L., cuyas retribuciones vengán asignadas por programas, proyectos o iniciativas de carácter finalistas.

b) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto y no tengan el carácter de contratado laboral, y por tanto no sujetos al horario y jornadas que para éstos se establece en el presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia, Duración, Prórroga y Denuncia del Convenio

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia concluirá el 31 de diciembre del 2004. No obstante, para sus efectos económicos, su vigencia se retrotraerá al 1 de julio del 2003 para el personal que esté prestando sus servicios en la empresa en el momento de la entrada en vigor del convenio.



2. Se entenderá prorrogado por anualidades naturales si por cualquiera de la partes no se denunciara con un mes, como mínimo, de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, acompañando propuesta concreta sobre los puntos que comprenda la revisión solicitada.

3. A partir del 1 de enero de 2004 se revisarán automáticamente las cuantías económicas de las retribuciones del personal mediante la aplicación del Índice de Precios al Consumo.

Capítulo II. Garantías

Artículo 4. Garantías Personales

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para el trabajador más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y cómputo anual.

Capítulo III. Comisión del Convenio

Artículo 6. Comisión de Seguimiento y Control

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control, compuesta por dos representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en proporción al número de representantes obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa, y otros dos de Idelpa, S.L, entre los que se incluirá el Presidente de la comisión que será el que ostente el cargo de Consejero Delegado de Idelpa, S.L. y la otra el Gerente de la Sociedad.

Las partes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

2. Son competencias de la Comisión:

a) Interpretación del Convenio.

b) Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.



c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.

d) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

3. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada seis meses. Igualmente se reunirá, con carácter extraordinario, a solicitud por escrito de cualquiera de las partes, acompañándose a la misma una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud de convocatoria deberá fijarse la fecha de la reunión, que habrá de celebrarse en un plazo no superior a 30 días. Para la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la totalidad de sus componentes.

4. Para la válida adopción de acuerdos se requerirá la mayoría absoluta de cada una de las partes que integran la Comisión.

5. Todos los acuerdos que se adopten, deberán constar en el acta correspondiente y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el Convenio por el que se constituye.

Capítulo IV. Organización, Ordenación y Prestación del Trabajo

Artículo 7. Organización y Ordenación del Trabajo

1. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o persona en quién ésta delegue, que deberá ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables, sin que ello comporte factor de riesgo para la salud laboral de los trabajadores.

2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes

e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos y actividades se le ordene dentro del cometido de su competencia general y categoría profesional. Entre ellas se incluyen las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 8. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas

1. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.





2. Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación del trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo", en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del mismo.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización del trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en las máquinas, herramientas, útiles e instalaciones relacionadas con su cometido, que deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidente de trabajo, los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 9. Discreción Profesional

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 10. Clasificación del Personal

1. La clasificación del personal tiene por objeto la determinación y la ordenación de los diferentes grupos a los que pueden ser asignados los trabajadores de acuerdo con la titulación requerida para su contratación y las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

Grupo I: Personal Titulado Superior: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión de Título Superior, son contratados para desarrollar o ejercer funciones inherentes a dicha titulación.

Grupo II: Personal Titulado Medio: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión de Título de Grado Medio y/o Diplomados, son contratados para desarrollar o ejercer funciones inherentes a dicha titulación.

Grupo III: Delineantes, Administrativos, Oficial 1ª de Oficios: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión de Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o formación laboral equivalente con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral, son contratados para desarrollar o ejercer funciones inherentes a dicha titulación, categoría profesional o experiencia laboral.





Grupo IV: Auxiliares Administrativos, Oficial 2ª de Oficios: Forman este grupo y se integrarán en él los Auxiliares Administrativos y los trabajadores que estando en posesión de Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral, son contratados para desarrollar o ejercer funciones inherentes a dicha titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo V: Peones, subalternos y ordenanzas: Forman este grupo los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o Formación Laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o convenio colectivo han sido o son contratados para desarrollar o ejercer funciones inherentes a dicha titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

2. Asimismo, una vez firmado el convenio colectivo, la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a elaborar una relación de puestos de trabajos.

Capítulo V. Condiciones Económicas

Artículo 11. Normas Generales

1. Los trabajadores sólo serán remunerados por Idelpa, S.L, conforme a los conceptos y cuantías que establecen en este convenio. Las retribuciones recibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
2. La ordenación de pagos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otros a que esté obligado a realizar la empresa.

Artículo 12. Conceptos Salariales

A) Básicas:

3. Salario Base: Es el que corresponde a cada uno de los grupos en que resultan clasificados los trabajadores, y será de aplicación a la totalidad del colectivo laboral de Idelpa, S.L, afectando por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
4. Bienios: % de aplicación para los trabajadores fijos de la empresa, consistirá en una cantidad fija por cada dos años de servicios efectivos en la empresa.
5. Pagas Extraordinarias: Serán de dos al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad de la totalidad de los conceptos salariales, que se devengarán en los meses de Junio y Diciembre.





B) Complementarias: Ventrán a retribuir la superior categoría que pueda ostentar el trabajador en el respectivo grupo de clasificación así como el desempeño de puesto de trabajo con condiciones distintas a las del trabajo ordinario.

La adscripción de categoría superior y/o puesto de trabajo con condiciones distintas a las del trabajo ordinario, en el caso que resulte procedente, se realizará mediante acuerdo adoptado por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 13. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria establecida en el correspondiente calendario laboral y en el artículo 18 del presente convenio. No obstante ello, no tendrá la consideración de horas extraordinarias las comprendidas entre la jornada de trabajo real y jornada de trabajo efectivo, las cuales se abonaran como horas ordinarias.

2. Dada su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor o motivadas por puntas de producción y tareas o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Dirección de la empresa.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

4. Siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, la retribución de las horas extraordinarias se compensará por tiempo equivalente de descanso, retribuyéndose económicamente únicamente en aquellos supuestos en que se justifique la imposibilidad de dicha compensación.

5. Con carácter mensual la empresa comunicará al Delegado de Personal las horas extraordinarias realizadas, las causa que lo han motivado y los trabajadores que las haya efectuado al objeto de estudio de posibles carencias de personal.

6. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la cuantía que se establece en el anexo 1 del presente convenio.

Artículo 14. Premio de Antigüedad

Todo trabajador fijo que cumpla 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho, por una sola vez, a una gratificación por importe de una mensualidad de su salario, en concepto de premio extraordinario.





Artículo 15. Indemnización por Razón del Servicio

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, aquellas indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vean precisados a realizar por razones del servicio u órdenes recibidas. A tal efecto, se establecen las siguientes indemnizaciones por razón del servicio:

1. Dietas.
2. Gastos de desplazamiento.
3. Indemnización por residencia eventual.
4. Indemnización especial.

1. Dietas:

Se entenderá por dieta la cantidad diaria devengada por el trabajador por los gastos que originen su manutención y alojamiento por razón del servicio encomendado, así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento, jornadas, congresos, certámenes, etc., a los que acuda el trabajador por orden y autorización de la empresa, siempre que estos se consideren necesarios para la mejora de los servicios. En todo caso se estará obligado a presentar justificante correspondiente.

2. Gastos de desplazamiento:

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad devengada por los trabajadores por los gastos que se ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razones del servicio encomendado, así como por la asistencia a cursos de perfeccionamiento, jornadas, certámenes, etc. a los que acuda el trabajador por orden y autorización de la empresa.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestre supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilice, como medio de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

c) La empresa habilitará los medios de transporte necesarios para el desplazamiento de los trabajadores fuera de su centro de trabajo habitual en orden al desarrollo normal de su trabajo y funciones. En caso contrario, el trabajador que utilice voluntariamente su vehículo particular percibirá la cantidad de 0,17 euros/km.

3. Indemnización por residencia eventual:

Se considera indemnización por residencia eventual la cantidad devengada por el





trabajador por los gastos que le origine su estancia y residencia fuera de su residencia habitual, a criterio y decisión de la empresa, cuando la misión a realizar se prevea superior a un mes.

Vendrá determinada por:

- El abono de los gastos de desplazamiento del interesado y del cónyuge e hijos que convivan con él y a sus expensas en el caso que estos se desplazasen.
- Gastos de transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares en las condiciones adecuadas.
- Abono de dieta diaria al trabajador.

En todo caso corresponderá a la empresa ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

4. Indemnización especial:

Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorgue al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio.

Artículo 16. Derecho a la Protección de la Empleada Embarazada

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña pudiera ser perjudicial para su estado, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias, así como los derechos que previenen la vigente legislación en el estado de gestación.

Capítulo VI. Jornada, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 17. Jornada Ordinaria de Trabajo

Se establece el horario legal fijado en 35 horas semanales con las siguientes especificaciones:

- Dicho horario semanal se cumplimentará de lunes a viernes, en horario de mañana de 8 a 15 horas.
- Cuando el trabajador venga a trabajar una tarde, bien martes o jueves, de 5 a 7 de la tarde, estas dos horas serán descontadas de su jornada laboral al día siguiente.
- El horario de trabajo por las tardes vendrá integrado por una guardia de 2



personas en horario de 5 a 7 de la tarde, no afectando este horario al periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en el cual no habrá guardias.

- Todo el personal disfrutará durante los días de FERIA del siguiente horario: de 10 a 13 horas la mitad del personal, siempre que el Servicio esté cubierto.

Artículo 18. Descanso Semanal y Diario

1. Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana, siendo el sábado y domingo.
2. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.
3. El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de 12 horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Artículo 19. Recuperación de Horas no Trabajadas

El 70 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministro o cualquier otra causa no imputable a la empresa se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

Artículo 20. Vacaciones

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil proporcional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

2. El período de baja por enfermedad, será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año. Si por este motivo, las vacaciones le correspondiera disfrutarla fuera de los meses estivales (mayo a septiembre), no tendrá derecho al día adicional de permiso a que se refiere el último párrafo del número 1 del presente artículo.



3. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada por parte de los Servicios Médicos competentes, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio, que a su vez deberá comunicarlo a los Servicios de Personal, dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En todo caso se tendrá por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en Idelpa, S.L, sin haberlas disfrutado. El trabajador d nuevo ingreso disfrutará, dentro de año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes de trabajo.

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

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el período de tiempo trabajado dentro del año.

5. Las vacaciones serán concedidas por la Dirección de la empresa, procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

6. Cuando ambos cónyuges trabajen en Idelpa, S.L, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitaran.

Artículo 21. Permisos y Licencias Retribuidas

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización, y justificándolos debidamente a excepción del apartado n), sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contado desde la fecha del hecho causante.

a) Por matrimonio: 16 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos o sobrinos, el día



de la celebración.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de las últimas cuatro semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

d) Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge de la trabajadora tendrá derecho a tres días naturales.

e) Por la adopción de un menor, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 56 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho tan sólo podrá disfrutar unos de los cónyuges.

f) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajasen.

Se entenderá por reducción de la jornada, cuando la ausencia se produzca al comienzo o al final de la jornada de trabajo.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, al que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

h) En caso de enviudar, el trabajador que teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a treinta días naturales.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 4 días previa acreditación del diagnóstico de la enfermedad o





procedimiento médico que se haya aplicado e informe pericial del médico de empresa del Ayuntamiento.

j) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos: 6 días naturales.

k) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, nietos o abuelos:

1 día natural y fuera de la provincia 2 días naturales.

l) Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales.

m) Para realizar funciones sindicales, o de representación del trabajador, el tiempo establecido en el presente Convenio.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

o) Para aquellos trabajadores con una antigüedad superior al año hasta seis días laborales de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de que por necesidades del servicio no sea posible su concesión a todos los peticionarios, se procederá de forma análoga a lo establecido en el artículo 21 apartado 5.

p) Todas las dependencias de la empresa permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores que por razones del servicio no puedan descansar estos días, podrán disponer de un día de asuntos propios por cada día trabajado que podrá disfrutarse, respetándose las necesidades del servicio antes del día 31 de Enero del siguiente año.

q) Por exámenes finales de curso en Centros de enseñanza reconocidos oficialmente, 3 días naturales antes de los exámenes, por curso escolar.

De igual modo se procederá respecto de aquellos trabajadores sometidos al régimen de trabajo a turnos, cuando coincida su descanso semanal en los días 24 y 31 de Diciembre y no los compensen de otro modo.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los servicios de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a su falta de asistencia.

3. Todas las peticiones de permiso deberán ser cursadas a través de los servicios de personal, con la antelación que se señala a continuación.

a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados a), b), c), d) y e).





- b) Con 72 horas de antelación, lo establecido en los apartados f), m) y q).
- c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.
- d) Asimismo cuando se menciona las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, habrán de entenderse referidos también a los parientes por afinidad en este supuesto los permisos citados en el apartado anterior se reducirán a la mitad.

Artículo 22. Licencias no Retribuidas

Idelpa, S.L. concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación, permisos sin retribución, siempre y cuando entienda la empresa que no distorsionará el servicio, y con un máximo de duración de seis meses.

1. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial tendrá derecho a 7 días laborales no retribuidos antes de los exámenes finales del curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año y tres por cursos, y se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente. El trabajador que se presente a pruebas objetivas de promoción y selección convocada por Idelpa, S.L. que implique un cambio de grupo de clasificación tendrá derecho a un permiso de 5 días laborales no retribuidos, utilizable sólo una vez al año.
2. Por exámenes incluyéndose las pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por Idelpa, S.L., el trabajador tendrá derecho al día de la realización.
3. El trabajador que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio de Idelpa, S.L. tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año por razones de gravedad y justificadas. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe del jefe del servicio, cuando existan probadas razones de gravedad que motivan la solicitud.
4. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días, debiendo ser informada el Comité de Empresa y Organizaciones Sindicales.

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 23. Atenciones Sociales

1. Complemento de productividad: Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.
2. La Empresa junto con los trabajadores de más de un año de antigüedad contratarán un servicio de asistencia sanitaria privada que cubrirá a los





trabajadores y su unidad familiar. Los costes de dicho servicio serán sufragados en un 40% por la empresa y un 60% por los trabajadores.

3. A los trabajadores que cuenten con al menos 1 año de antigüedad, se encuentren en situación legal de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común transitoria o maternidad, la empresa completará la prestación económica a que tenga derecho desde el primer día hasta alcanzar la totalidad de sus conceptos salariales.

4. Igualmente, y por gastos de ortodoncia (aparatos correctores, implantación de nuevas piezas bucales, etc.) recibirán el 50 por ciento de dichos gastos hasta un máximo de 150 euros por trabajador y año.

5. Por artículo ortopédico (plantillas, zapatos, alzas, etc.) previo justificante médico, igualmente el 50 por ciento hasta un máximo de 150 euros por trabajador y año.

6. Por gafas y otros gastos de tipo oftalmológicos u óptico, el 50 por ciento hasta un máximo de 150 euros por trabajador y año.

Artículo 24. Personal con Capacidad Disminuida

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el personal laboral sea declarado por el Organismo Oficial correspondiente inválido parcial para su trabajo u oficio habitual, y siempre que el servicio lo permita, Idelpa, S.L. podrá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias.

Artículo 25. Ayuda al Estudio

Se establece una ayuda de escolaridad para el trabajador o hijos menores de 25 años que, no desempeñando actividad retributiva alguna, conviva y dependa exclusivamente de él, cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficial Públicos o Centros Homologados. Para el percibo de dicha ayuda el trabajador habrá de acreditar una antigüedad mínima de dos años. La cuantía, por trabajador y año, será la siguiente:

- Guardería: 72 euros.
- Educación infantil, primaria y secundaria I ciclo: 102 euros.
- Educación secundaria II ciclo y FP I grado: 132 euros.
- FP grado superior: 150 euros.
- Universidad y pruebas de acceso para mayores de 25 años: 180 euros.

La cuantía máxima a percibir por los anteriores conceptos no podrá exceder de 180 euros por trabajador y año.



Artículo 26. Ayudas a Disminuidos Físicos, Psíquicos y Sensoriales

Los hijos disminuidos físicos o psíquicos a cargo exclusivo del trabajador que necesiten una educación especializada que no esté cubierta por la Administración, devengarán el derecho a percibir una subvención mensual de 60 euros para los gastos de educación en la escuela especializada, debiendo justificar documentalmente esta situación.

Quedan exceptuados de esta ayuda los hijos que realicen actividad retributiva.

Artículo 27. Préstamos y Anticipos Reintegrables

1. Siempre que la disponibilidad de tesorería lo permita, Idelpa, S.L. concederá a sus trabajadores fijos o con una antigüedad de más de 3 años que lo soliciten préstamos reintegrables hasta un máximo de 1.500 euros, cuya devolución se realizará, sin intereses, en un plazo máximo de 12 meses mediante descuento en nómina, no pudiendo solicitarse otro hasta la devolución del anterior, pudiendo quien lo desee cancelar el préstamo anticipadamente.

2. Cualquier trabajador, con independencia de la relación laboral que mantenga con Idelpa, S.L., podrá solicitar la concesión de un anticipo a cuenta sobre sus retribuciones, con un máximo de 1/3 de las retribuciones del periodo del contrato que le reste y con un mínimo de la retribución del mes en curso. Su devolución se efectuará mensualmente mediante descuento en nómina de forma proporcional al periodo del contrato que le reste o plazo que, sin superar dicho periodo, solicite el trabajador.

Artículo 28. Seguro de Responsabilidad Civil

Idelpa, S.L., designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones y demandas judiciales, asumiendo los costes y gastos, incluida fianzas, salvo renuncia por escrito del trabajador, si no resultara culpa, dolo, negligencia o mala fe.

Idelpa, S.L., está obligada a poner a disposición de los trabajadores un seguro de responsabilidad que afecte la responsabilidad civil tanto de la propia empresa como de los trabajadores afectado por la dirección de obras.

Artículo 29. Seguro de Accidente

La empresa mantendrá un Seguro de Vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa y la invalidez permanente total absoluta derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad, garantizando individualmente 15.025,00 euros para todo el personal de la empresa. En todo caso, Idelpa, S.L. se obliga al pago de la citada cantidad en caso de que ésta no

se hiciera efectiva por la Compañía Aseguradora. Estas indemnizaciones serán incompatibles entre sí.

Capítulo VIII. Jubilación

Artículo 30. Jubilación Obligatoria

La jubilación para el trabajador afectado por el presente Convenio se establece a los 65 años de edad cumplida.

Premio a la Jubilación Voluntaria. Se entiende por jubilación voluntaria a los efectos de este artículo la que se produzca cuando el trabajador tenga 60 años de edad y 30 años de servicios.

Se entiende por jubilación forzosa cuando se tenga la edad reglamentaria conforme la Ley.

Jubilación voluntaria:

A los 64 años:	Cuatro mensualidades íntegras
A los 63 años:	Ocho mensualidades íntegras
A los 62 años:	Doce mensualidades íntegras
A los 61 años:	Catorce mensualidades íntegras
A los 60 años:	Dieciséis mensualidades íntegras

Capítulo IX. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Artículo 31. Delegado de Prevención

A la vista del número actual de trabajadores de la empresa, las funciones del Delegado de Prevención serán ejercidas por el Delegado de Personal de la misma.

Serán funciones del Delegado de Prevención las siguientes:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Ser consultado por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa



de prevención de riesgos laborales.

Artículo 32. Competencias y Facultades de Prevención

Las funciones atribuidas al Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas mancomunadamente por el Delegado de prevención y la dirección de la empresa. Estas funciones serán las establecidas en el artículo 39.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Uniforme de Trabajo y Equipos de Protección Individual

1. La empresa proporcionará a sus trabajadores uniforme de trabajo y equipos de protección individual en atención al puesto de trabajo que desempeñe. Dichos uniformes y equipos deberán reunir las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate a cuyo fin emitirá informe previo.
2. Se establece con carácter general una periodicidad de entrega de uniforme de verano, mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.
3. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 34. Reconocimiento Médico

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, a todo el personal, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. No será necesario este reconocimiento cuando el trabajador justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.
2. Idelpa, S.L., se compromete, de común acuerdo con el Comité de Salud Laboral y el Comité de Empresa, previa petición de los Organismos competente a elaborar anualmente, en el último trimestre del año un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año siguiente.
3. El trabajador que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica con carácter voluntaria cada seis meses.
4. Además del reconocimiento médico habitual y con carácter voluntario a los mayores de 50 años se le realizará un examen cardiovascular.

Artículo 35. Riesgos en el Trabajo

1. La trabajadora embarazada que ocupe un puesto que comportare riesgo para su salud tendrá derecho a que se le traslade a otro de características y funciones similares durante el tiempo de duración de su embarazo.



2. Para aquellos trabajadores cuya función consista en el manejo de ordenadores de forma continuada, se establece un periodo de interrupción 20 minutos por cada hora trabajada, teniendo que permanecer en su dependencia dedicado en otra tarea en ese tiempo.

3. Existirá un botiquín de urgencias debidamente dotado en cada edificio dependiente de Idelpa, S.L.

Artículo 36. Evaluación de Riesgos

Durante la vigencia del presente convenio Idelpa, S.L, realizara una evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo X. Promoción Interna y Traslados

Artículo 37. Promoción de Puestos

Las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal deberán ser ofertada a aquellos trabajadores de inferior categoría que, contando con la titulación necesaria, demuestren las cualificaciones necesarias para cubrir dichas plazas, según las condiciones y sistemas de carácter objetivo que establezca la empresa.

Artículo 38. Trabajo de Superior Categoría

El trabajador que se le asigne funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia salarial entre la categoría asignada y la función que realice.

La realización de trabajos de categoría superior responderá a necesidades y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible, salvo casos de urgencia, se procurará mediante convocatoria pública previa y anunciada en los tablones de anuncios, por un tiempo no inferior a tres días, de modo que todos los trabajadores puedan optar a la realización de este tipo de trabajo, que vendrá siempre determinado por las necesidades del servicio.

Artículo 39. Traslados

1. Todo trabajador podrá solicitar, a través del delegado de personal su traslado a otro departamento o centro de Idelpa, S.L., debiendo resolver la empresa respecto de la solicitud de traslado en el plazo máximo de un mes.

Asimismo, el trabajador que padezca enfermedad que le impida el desarrollo normal de su trabajo habitual, justificado mediante informe médico, será trasladado a otro puesto de trabajo de categoría similar y adecuado a sus limitaciones y percibiendo las retribuciones totales consolidadas anteriormente.

2. Los trabajadores no podrán ser objeto de traslado salvo por las causas y con las



condiciones establecidas para dicha materia por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas de general aplicación.

Artículo 40. Formación Profesional

1. La empresa, consciente de la importancia de la Formación Profesional, potenciará la misma a través de planes de estudios y de formación en colaboración con la representación de los trabajadores.
2. Los trabajadores tendrán derecho a la asistencia a cursos de perfeccionamiento organizados por Idelpa, S.L, sin perjuicio de la percepción de la totalidad de sus retribuciones si el horario de impartición del curso coincide con su jornada laboral.
3. En caso de curso de perfeccionamiento profesional no organizado por la empresa, los trabajadores, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada sin merma alguna de los haberes, igualmente Idelpa, S.L., proveerá de ayudas necesarias (becas de cursos, matrícula gratuita. Dietas de viajes...) siempre que la asistencia al curso redunde directamente en el beneficio del servicio.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 41. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Primero.—Serán faltas leves:

- a) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado o demora inexplicable en la ejecución del mismo, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- b) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- c) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- d) La no comunicación de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo
- e) No cursar en su debido tiempo la baja laboral motivada por situación de incapacidad temporal
- f) El abandono injustificado por breve tiempo del centro o puesto de trabajo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad





productiva o causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

g) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y aumentar las ausencias breves y justificadas o prolongarlas por tiempo superior al necesario.

h) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares sin la debida autorización.

i) Discusiones con los compañeros durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

j) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Segundo.—Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, en dicho periodo, sin motivo justificado.

b) Faltar dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.

c) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

d) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o picando por él.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

f) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas y material de la empresa, tanto fuera como dentro de las dependencias de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

h) Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas sin la debida autorización para ello.

i) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses, habiendo mediado sanción.

j) Cualquier otra de análogas características.



Tercero.—Serán faltas muy graves.

a) Más de diez faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, así como realizar negociaciones y gestiones sobre la actividad de la empresa por cuenta propia sin la oportuna autorización o conformidad de la empresa.

d) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) El hurto y el robo, tanto a compañeros de la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

f) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

i) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

j) La desobediencia continua o persistente.

k) Los actos desarrollados en el centro de trabajo fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

l) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

m) La reincidencia de falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de seis meses y que haya sido objeto de sanción.

n) Cualquier otra de análoga características.

Artículo 42. Sanciones





1. Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Primero.—Por faltas leves

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Segundo.—Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de seis a ocho días.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de nueve a quince días.

Tercero.—Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a noventa días.
- c) Inhabilitación por periodo no superior a dos años para ascender de categoría.
- d) Despido.

Artículo 43. Imposición y Prescripción de Sanciones

1. La facultad para la imposición de sanciones corresponde al Director Gerente de la empresa, y en la tramitación de la misma se observarán, en todo caso, las disposiciones legales de aplicación.

2. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante sindical, se instruirá expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesados, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio referido se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

3. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, otorgar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiera.





4. Las faltas prescribirán, con carácter general, en los plazos y circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

Artículo 44. Otros efectos de las Sanciones

1. La empresa anotará en los correspondientes expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, así como la reincidencia en las faltas leves.

2. Estas anotaciones quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos: Un año, si se trata de falta leves, tres años para las faltas legales de los trabajadores, establecerán las normas, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

3. Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se entiende sin perjuicio del tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Capítulo XII. Derechos Sindicales

Artículo 45. Delegado de Personal

1. Es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Recibirá información, que le será facilitada como mínimo cada tres meses, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y la evolución probable del empleo en la misma, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipo de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

Garantía.

El Delegado de Personal, como representante legal de los trabajadores, tendrá las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por falta grave o muy grave, en el que será oído, aparte del interesado el comité de empresa.

2. Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado, por el ejercicio de sus funciones, durante su





mandato y dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Crédito de horas.

A los Delegados de Personal (3 personas) se le concederá licencias retribuida, de 15 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, más cinco horas mensuales, siempre que medie la oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación, en el caso que proceda.

Derechos sindicales

Principios generales.

Los derechos sindicales se regulan por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de libertad sindical.

Actividad sindical.

1. El crédito de horas fijado en el artículo 45 podrá ser utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a curso de formación u otra actividad sindical similar, organizada por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

2. La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo efectivos, sin perturbar la actividad de la empresa.

Pueden igualmente dichos trabajadores celebrar asambleas en la última hora de la jornada de trabajo, en una cuantía no superior a cinco horas/año, convocadas por el Delegado de Personal.

3. Los sindicatos legalmente constituidos podrán insertar en los tablones de anuncios comunicaciones e informar que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la dirección de la empresa.

Delegados Sindicales.

Las secciones sindicales que puedan constituirse en la empresa por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en la Empresa, tendrá derecho a que su representación en la misma sea ostentada por un Delegado Sindical. Dicho Delegado debe ser trabajador en activo de Idelpa, S.L, y será designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato o Central Sindical a quien represente.





El Delegado Sindical perteneciente a la Central Sindical con representación mayoritaria en la Empresa tendrá la condición de liberado sindical, disponiendo del crédito horario para el ejercicio de las funciones sindicales.

Las Secciones Sindicales con presencia en la Empresa tendrá derecho a la utilización de un local en las dependencias de la empresa.

Disposiciones adicionales

Primera.—Los complementos contemplados en el presente convenio se distribuirán y mantendrán de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa, respetándose en todo caso la cuantía de las retribuciones anteriores a la entrada en vigor del presente convenio hasta tanto la misma no sea absorbida por la cuantía de los nuevos conceptos salariales.

Segunda.—A propuesta de la Dirección de la empresa y con el conocimiento e informe del Delegado de Personal, podrá otorgarse a los trabajadores complemento de productividad.



CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPL.EXTRAOR.	TOTAL	HORAS EXTRAS
GRUPO A-	1.028,09	1.165,11	2.193,16	14,87
GRUPO B-	872,54	967,52	1.840,06	10,99
GRUPO C-	650,42	531,77	1.182,19	8,16
GRUPO D-	650,42	542,14	1.192,56	7,15
GRUPO E-	531,83	468,03	999,86	6,38
ENCARGADO OBRA	531,83	693,87	1.225,70	7,15

OFICIAL 2º.ALBANIL	
SALARIO BASE	21,64
PLUS ASISTENCIA	9,72
P.P.PAGA JUNIO MENSUAL	170,03
P.P.PAGA DICIEMBRE MENSUAL	170,03
PLUS EXTRASALARIAL	4,73
P.P. VACACIONES	2,83

Se abonará por día natural del mes
 Se abonará por día efectivo de trabajo.
 Se abonará por mes
 Se abonará por mes
 Se abonará por día efectivo de trabajo.
 Se abonará por día natural del mes

PEON ALBANIL	
SALARIO BASE	20,86
PLUS ASISTENCIA	9,72
P.P.PAGA JUNIO MENSUAL	164,32
P.P.PAGA DICIEMBRE MENSUAL	164,32
PLUS EXTRASALARIAL	4,73
P.P. VACACIONES	2,70

Se abonará por día natural del mes
 Se abonará por día efectivo de trabajo.
 Se abonará por mes
 Se abonará por mes
 Se abonará por día efectivo de trabajo.
 Se abonará por día natural del mes

BIENIOS :	
1	5
2	10
3	13
4	15
5	18
6	21
7	24
8	29
9	35
10	40
11	48
12	56
25	60

