

CONVENIO**11460***R.f.: CN. 441.***8379**

Código convenio: 3804312.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión Insular para el Deporte, la Cultura y el Ocio (IDECO) con vigencia desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Pedro Tomás Pino Pérez, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 22 de agosto de 2007.

Convenio Colectivo de la empresa "Gestión Insular para el Deporte, la Cultura y el Ocio, S.A. Unipersonal".

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa Gestión Insular para el Deporte, la Cultura y el Ocio, S.A. Unipersonal, en adelante IDECO y el personal de dicha entidad mercantil.

Se excluye de la aplicación del presente Convenio Colectivo al personal vinculado con IDECO mediante relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, regulados al amparo de lo establecido en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente acuerdo, una vez firmado por las partes negociadoras, entrará en vigor a partir del día si-

guiente a su aprobación expresa y formal por el Consejo de Administración de IDECO, independientemente de las fechas de registro, depósito y publicación por los órganos competentes, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Los beneficios sociales y otras mejoras que se determinen en el presente convenio o en sus anexos, para los/as trabajadores/as de IDECO, tendrán carácter retroactivo con efectos 1 de enero de 2007.

Artículo 3.- Formas y condiciones de prórroga del convenio.

Finalizado el plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo, el mismo se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales, de no ser denunciado, total o parcialmente, por cualquiera de las partes, durante los dos últimos meses de su vigencia, debiendo en tal caso constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a dos meses a partir de la denuncia. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor del nuevo convenio, continuará vigente en su totalidad el convenio objeto de revisión.

Artículo 4.- Regulación de normas.

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, sustituyendo expresamente a toda normativa sectorial. En lo no previsto en este convenio, se estará exclusivamente a lo establecido en la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un todo indivisible, de modo que si la Administración Laboral en el uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobare en su totalidad será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, en el plazo de 1 mes.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio compensan y absorben cualquier otra que vinieran percibiendo los trabajadores.

Para la compensación y absorción, se aplicará lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Además las mejores condiciones económicas de que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualquier aumento y/o mejora otorgada por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de au-

toridades administrativas, o de cualquier otra fuente u origen.

Artículo 7.- Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CVIE).

1. Constitución y composición.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, será constituida la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CVIE), que estará formada por seis miembros, tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores. Las partes podrán incorporar a la Comisión a los asesores que estimen oportunos. En la primera reunión de esta Comisión, sus miembros elaborarán el reglamento de funcionamiento de la misma.

2. Facultades.

2.1. Esta Comisión queda constituida como un órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria con carácter vinculante para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente Convenio Colectivo, con el alcance que permiten los artículos 82.2 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores y a cuya decisión es obligatorio someterse antes de acudir a la vía jurisdiccional, igualmente tendrían aquellas funciones que le atribuya el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.

2.2. Será competencia de la CVIE abordar las posibles discrepancias que pudieran surgir sobre la descripción de funciones, responsabilidades y actividad de cada categoría profesional y más concretamente, sobre las “demás actividades inherentes al puesto”, sobre los que podrá emitir un acuerdo que será vinculante para las partes. Una vez agotado el trámite de convocatoria de la CVIE, si no se alcanzase acuerdo alguno, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

3. Procedimiento.

3.1. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión, la Gerencia de la Sociedad, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

3.2. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, dirigidas a la Dirección de la Empresa, o en su caso al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con especificación de los temas a debatir en cada caso y con una antelación mínima de cuatro días, de no ser un caso de extrema urgencia, que se intentará convocar en el plazo más breve posible.

3.3. Los asuntos sometidos a la Comisión tendrán el carácter de ordinario y/o extraordinario. Otorgará tal calificación la empresa, así como el Comité de

Empresa y/o Delegado de Personal. En los asuntos ordinarios, la Comisión deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la convocatoria de la Comisión y en el segundo caso, en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento.

3.4. Cada una de las partes podrá intervenir en las distintas reuniones con sus respectivos asesores. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

3.5. Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

3.6. Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias, esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Direcciones de la Comisión.

Por la parte empresarial:

Gestión Insular para el Deporte la Cultura y el Ocio, S.A. Unipersonal. “IDECO. S.A.U.”, Pabellón Insular de Tenerife “Santiago Martín”, calle Mercedes, s/n, C.P. 38108, La Laguna, Tenerife. Teléfono: 92282205600, fax: 922310193.

Correo electrónico gerencia@idecogestion.net.

Web: www.idecogestion.net.

Por la parte sindical:

Comité de Empresa de IDECO, S.A., Pabellón Insular de Tenerife “Santiago Martín”, calle Mercedes, s/n, C.P. 38108, La Laguna, Tenerife. Teléfono: 92282205600, fax: 922 310193.

Correo electrónico: comiteideco@yahoo.es.

Capítulo II.- Organización y condiciones de trabajo.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización de trabajo es facultad propia de IDECO que la ejercerá a través de la Gerencia de la Sociedad, todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los/las trabajadores/as y a sus representantes legales.

En cumplimiento del deber básico establecido legalmente, el trabajador o trabajadora debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y la diligencia, así como con las órdenes e instrucciones adoptadas por la empresa en el ejercicio de sus facultades de dirección. El Comité de Empresa será

informado por escrito y antes de su aplicación, de aquellas acciones de carácter organizativo que afecten directamente al personal.

Artículo 9.- Contratación de personal, procesos selectivos, Comisión Mixta de Selección.

1. Es personal con carácter indefinido en IDECO, el contratado bajo tal modalidad de conformidad con la normativa laboral vigente. Es personal temporal el vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, por las causas y plazos previstos en la legislación laboral.

2. En lo relativo a la contratación de personal se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente, en concreto a las medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Los procesos de selección a utilizar respetarán los principios de publicidad y concurrencia.

3. En las contrataciones de personal con carácter indefinido y antes de iniciar el correspondiente proceso selectivo, la empresa analizará si el puesto de trabajo a proveer puede ser cubierto mediante promoción interna. Para éste caso, se regulará mediante normas el proceso de valoración del candidato o candidatos que aspiren al puesto de trabajo por promoción interna. De las normas de referencia se dará traslado preceptivo al Comité de Empresa.

De la Comisión de Selección que se prevea en las citadas Normas para la valoración de los candidatos, formará parte un trabajador o trabajadora de la empresa, designado a propuesta del Comité de Empresa. Dicho trabajador o trabajadora deberá pertenecer a igual o superior categoría laboral que el del puesto objeto de selección.

4. Los representantes legales de los trabajadores conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y se le notificará de todos los contratos de duración determinada que se realicen.

5. La empresa, en el plazo máximo de diez días desde la formalización del contrato, entregará una copia básica del mismo a la representación legal de los trabajadores, quienes la firmarán a los efectos de acreditar la entrega.

6. La copia básica del contrato debe contener todos los datos del mismo, salvo el Documento Nacional de Identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro relativo al trabajador o trabajadora que pueda afectar a su intimidad personal.

7. Asimismo, el Comité de Empresa será informado de las prórrogas y de las denuncias de los contratos que deben celebrarse por escrito.

8. Las funciones y los requisitos de acceso a los puestos de trabajo de los/las trabajadores/as contratados indirectamente a través de una empresa de trabajo temporal, serán los mismos que para los trabajadores contratados directamente por IDECO.

Artículo 10.- Período de prueba.

1. El personal contratado en IDECO, S.A., quedará sometido a un período de prueba no superior a seis meses para los técnicos titulados, y no superior a dos meses para el resto de los/las trabajadores/as, salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos máximos.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente de menores de seis años, que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

La no superación del período de prueba será comunicada por escrito al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa.

Artículo 11.- Incompatibilidades.

De conformidad con la legislación vigente, al personal afectado por este Convenio Colectivo le serán de aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 12.- Sustitución de ausencias temporales.

1. La empresa recurrirá al procedimiento de contratación por sustitución cuando las necesidades así lo requieran y ajustándose a la normativa vigente en cada momento.

2. Como norma general la contratación para suplir ausencias temporales de la plantilla mínima se realizarán mediante contratación laboral directa, salvo en aquellos casos que por su imprevisión y urgente necesidad de cobertura, se recurra a la contratación a través de una empresa de trabajo temporal.

Artículo 13.- Cambio de turno por razón de estudios.

1. Los/las trabajadores/as que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios para la obtención de un título académico tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido para su puesto de trabajo, siempre y cuando tal cambio no modifique la actividad del centro en que trabaja. En caso de que dos trabajadores/as del mismo centro presenten tal solicitud, la preferencia para la elección de turno atenderá a los criterios de rotación, antigüedad y sorteo, por ese orden de prelación.

2. En cualquier caso, los cambios de horario y turnos que afecten a terceros por este motivo no supondrán una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. No será posible el cambio si los terceros afectados son trabajadores que hayan cambiado de puesto de trabajo por razones de salud, si ello afecta o repercute negativamente en su estado de salud o tratamiento prescrito.

Artículo 14.- Relación de puestos de trabajo.

La distribución del personal que actualmente presta sus servicios en IDECO, S.A., es la que a continuación se detalla, atendiendo a las áreas funcionales con las que cuenta la empresa en estos momentos:

Área funcional.

Centro de Tenis Salvador Lecuona:

- Director/a: 1.
- Jefe/a de Programas Deportivos: 1.
- Coordinador/a Deportivo de Tenis: 1.
- Monitores Deportivos: 4.

Cine Víctor:

- Coordinador/a: 1 *
- Proyeccionista: 1 *
- Ordenanza: 1 *

Cidemat:

- Director: **.
- Médico/a: 1 *****.
- Jefe/a Dpto. Atención al Público: 1.
- Monitores Deportivos: 9 ***.
- Operarios de Mantenimiento: 2.
- Monitor Jefe Deportivo: 1 ***.

Centro de Visitantes Cruz del Carmen:

- Gestor/a de Programas: 1 *
- Monitor: 2 *.

Ansina:

- Director/a: 1 *
- Director/a de Zona: 2 *.
- Coordinador/a: 1 *
- Animador/a Sociocultural responsable: 4.
- Animador/a Sociocultural: 31 *.

Oficina del Voluntariado:

- Gestor/a de Proyecto: 2 *.

Oficina de la Mujer:

- Coordinador/a: 1 *.

Pein:

- Geógrafo/a: 1 *.

Agenda 21:

- Geógrafo/a: 1 *.
- Biólogo/a: 1 *.

Departamento de Ocio:

- Director/a: 1.
- Auxiliar Administrativo: 1.
- Conserjes: 2.
- Guía Intérprete Responsable: 1*.
- Guía Intérprete: 4 *.
- Guía: 2 *.

Departamento de Cultura:

- Directores: 2.
- Jefe/a de Programas Culturales: 1.
- Auxiliar Administrativo: 1.
- Profesores/as de Teatro: 6.
- Monitores de Teatro: 10.
- Dependientes/as: 2.

Proyectos deportivos y sociales:

- Director/a: 1.
- Coordinador/a Proyecto: 1 *.

Museos:

- Dependientes/as: 3 *.

Departamento Técnico:

- Director/a Técnico: 1.
- Auxiliar Administrativo: 1.
- Oficial Electricista: 1.
- Oficial Mantenimiento: 1.
- Operario/a Mantenimiento: 4.

Pabellón Santiago Martín:

- Director/a: 1.
- Coordinador Servicios Básicos del Pabellón: 1 *****.
- Ordenanza: 1.

Oficinas centrales.

- Director/a Jurídico: 1.
- Director/a Económico / Administrativo: 1.
- Director/a de Marketing: 1.
- Director/a de Comunicación: 1 *.
- Informático: 1.
- Asistente de Dirección: 1.
- Contable: 1.

- Periodista: 1.
- Asesor/a Jurídico: 1.
- Ejecutivos de Marketing: 2.
- Diseñador/a Gráfico: 1.
- Administrativo/a: 1.
- Auxiliar Administrativo: 1.

* Puestos de trabajo sujetos a la gestión de la instalación o programa.

** Personal no perteneciente a IDECO.

*** En este Área Funcional la plaza de Monitor Jefe Deportivo y una de las plazas de monitor deportivo se encuentran sujetas a una posible reestructuración para adaptarse a las verdaderas necesidades de la empresa.

**** Personal de mantenimiento, sujeto a las necesidades del Departamento Técnico.

***** Puesto amortizable en el momento de causar baja definitiva el ocupante.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las categorías laborales detalladas en las áreas funcionales anteriormente descritas pueden ser objeto de modificación, que será acordada por la Gerencia de la Sociedad como órgano que ejerce la organización del trabajo en la empresa, atendiendo a las necesidades de ésta o por cualquier otro motivo de carácter legal, y sin perjuicio de su información al Comité de Empresa.

Artículo 15.- Formación profesional.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la formación profesional. La empresa establecerá por sí misma o a instancia razonada de los representantes legales de los/las trabajadores/as las medidas oportunas al objeto de promover la formación profesional. La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones de los/las trabajadores/as de Ideco, permitiendo compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la empresa con el desarrollo personal y profesional de los empleados.

IDECO procurará la organización y asistencia de sus trabajadores a cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño del trabajo. Estas acciones podrán impartirse dentro o fuera de la jornada laboral, dependiendo de las características de las mismas y de los turnos de trabajo de los destinatarios. En este sentido Ideco solicitará al Cabildo Insular de Tenerife que sus trabajadores puedan participar en el Plan de Formación de la Corporación Insular, de conformidad con las plazas ofertadas por la misma.

IDECO podrá contratar a una empresa externa especializada en la materia, la realización de un estudio que detecte las necesidades de formación del personal de la entidad, y propugnará la creación de una Comisión de Formación integrada por dos miembros designados por la Gerencia de la Sociedad y otros dos miembros designados por el Comité de Empresa. Corresponderá a dicho órgano determinar la puesta en marcha de las necesidades de formación del personal de la entidad, hacer un seguimiento del cumplimiento del mismo, y evaluar el resultado de su aplicación.

El trabajador o trabajadora con el fin de llevar a cabo un programa de formación continua tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando tal cambio no modifique la actividad del centro en que trabaja.

2.2. Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, así como para participar en pruebas selectivas, durante el día o los días de su celebración, debiendo justificarse su asistencia mediante la correspondiente certificación.

3. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 16.- Modificaciones de las condiciones de trabajo.

1. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a salvo de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se establece en el art.17 de este Convenio Colectivo.

2. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por escrito al trabajador o trabajadora afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajado-

res, deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los/las trabajadores/as de duración no inferior a quince días. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa. En cualquier caso, la ejecución por IDECO de reestructuraciones de plantilla requerirá informe previo del Comité de Empresa.

4. Tras la finalización del período de consultas, IDECO notificará por escrito a los trabajadores su decisión sobre la modificación. Contra las decisiones a que se refiere este apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas para el desempeño de los puestos de trabajo, tales como titulaciones académicas o profesionales, condiciones curriculares concretas, o las categorías profesionales recogidas en el presente Convenio Colectivo.

2. La movilidad funcional ordinaria, es decir aquella en virtud de la cual se ejercen funciones equivalentes, será acordada por la Gerencia de la empresa, previa notificación al Comité de Empresa.

3. La movilidad funcional extraordinaria (ascendente y/o descendente), para la realización de funciones no correspondientes a desempeños equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

4. Cabrá el ejercicio de la movilidad funcional, que siempre se ejercerá a propuesta de la Gerencia de la empresa, previa notificación por escrito al Comité de Empresa, y rigiendo para ello las reglas establecidas en el presente Convenio Colectivo para las modificaciones sustanciales de contrato.

5. En cualquier caso la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 18.- Encomienda de trabajos de inferior o superior categoría.

1. En el supuesto de encomienda a un trabajador o trabajadora de trabajos de inferior categoría, ésta deberá estar justificada por necesidades preteritorias o

imprevisibles de la empresa, manteniéndose al trabajador o trabajadora su retribución de origen y no pudiendo exceder del plazo máximo de treinta días laborables en un año.

2. En el supuesto de encomienda a un trabajador o trabajadora de trabajos de superior categoría, ésta se prolongará, por decisión del órgano competente de la entidad en materia de personal, hasta la desaparición de las razones que la justifiquen, con el límite máximo temporal de seis meses en un año y ocho meses en dos años; percibiendo el trabajador o trabajadora el salario de la categoría que efectivamente desempeñe durante el tiempo real de su realización, mediante el abono mensual de la diferencia salarial correspondiente calculada en cómputo anual.

3. En los supuestos de encomienda de trabajos de superior categoría por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, podrán superarse los límites temporales previstos en el punto 2 anterior; procediendo el desempeño de la superior categoría hasta que tenga lugar cualquiera de las siguientes causas: la reincorporación del trabajador o trabajadora titular del puesto, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente previsto para la reincorporación o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4. Existiendo un puesto vacante y ante la necesidad de su desempeño se procurará, en tanto se procede a la cobertura definitiva por los procedimientos legalmente establecidos, atender tal necesidad con personal fijo mediante encomienda de trabajos de superior categoría. En estos casos se dará preferencia a los/las trabajadores/as con contrato de carácter indefinido frente a los que posean contratos de carácter temporal. En todo caso será requisito estar en posesión de la titulación y conocimientos adecuados y el trabajador o trabajadora al que se le encomiende el desempeño de la superior categoría quedará sometido a un período de prueba de igual duración que el previsto en este Convenio Colectivo.

5. De la encomienda de trabajos de inferior o superior categoría, en cualquiera de los términos antes citados, se dará cuenta, por escrito, al Comité de Empresa. Asimismo, los trabajadores podrán negarse a la realización de dichos trabajos en el supuesto de no comunicársele por escrito por el órgano competente de la empresa en materia de personal.

6. En ningún caso se procederá a la reclasificación profesional del trabajador o trabajadora por desempeñar trabajos de categoría superior.

Capítulo III.- Retribuciones.

Artículo 19.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones económicas del personal acogido al presente convenio se encuentran relacionadas

en el anexo 2, distribuidas atendiendo a las categorías laborales integradas en cada una de las áreas funcionales detallada anteriormente.

Los conceptos que constituyen las retribuciones económicas de los/las trabajadores/as de IDECO son las siguientes:

Con carácter general para todos los/las trabajadores/as de IDECO:

Salario base.

Parte proporcional de pagas extras.

Con carácter específico atendiendo al desempeño de funciones por los/las trabajadores/as de IDECO:

- Complemento por mantenimiento de embarcaciones o motores.
- Complemento por peligrosidad.
- Complemento de idiomas.
- Complemento de transporte.
- Complemento de especial dedicación y cometido.
- Complemento de desempeño.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, queda derogado y sin efecto alguno, todos los acuerdos precedentes sobre la materia, y absorbidas y compensadas a todos los efectos las retribuciones percibidas hasta la fecha.

Asimismo los/las trabajadores/as podrán percibir de forma no habitual complementos que abonen kilometraje y/o dietas o cualquier otro que sea pactado con la Gerencia de la Sociedad en virtud de las funciones encomendadas.

Artículo 20.- Salario base.

Se entenderá por sueldo base, la retribución correspondiente a un rendimiento normal, realizado por los trabajadores de acuerdo con su categoría profesional.

El incremento salarial anual vendrá determinado por las normas que a tal fin dicte el Cabildo Insular de Tenerife para la elaboración anual de presupuestos, y que afecta a todo el personal (administración y empresas participadas) al servicio de la citada corporación.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias anuales según se establece en la tabla sa-

larial, las cuales pueden ser prorrateadas, según acuerdo individual entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo.

Artículo 22.- Jornada de trabajo.

1.- La jornada de trabajo anual del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será el equivalente a treinta y siete horas y media (37,5) semanales durante 9 meses y treinta y cinco horas (35) semanales durante 3 meses al año, computadas de forma adaptable al centro. Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en su contrato de trabajo.

2.- Atendiendo a las necesidades y al servicio prestado en cada centro, y respetando el límite máximo de jornada señalado en el punto 1 anterior, la jornada laboral podrá distribuirse, a partir de la firma del presente convenio, en períodos superiores a una semana e incluso distribuirse por cómputo anual. Las jornadas de trabajo, de acuerdo a las necesidades de los distintos centros o proyectos que gestiona IDECO respetarán los límites de horas detallados en el punto 1.

3.- En caso de modificaciones del horario laboral previamente establecido, por necesidades urgentes de la empresa, que nunca podrán tener una duración superior a una semana, se comunicarán previamente al Comité de Empresa y al trabajador o trabajadora por escrito, con una antelación mínima de 24 horas. En todo caso las modificaciones del horario laboral tal y como se regulan en este párrafo no podrán afectar al mismo trabajador o trabajadora, más de catorce días en un período de seis meses.

4.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a veinte minutos. Esta interrupción, considerada como tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de la empresa y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos de la misma.

5.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación en la forma que se establezca.

Artículo 23.- Control de cumplimiento de horario y horario flexible.

1.- Todo el personal que preste sus servicios en IDECO, S.A., tendrá obligación de registrar su en-

trada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia que pudiera establecerse por la empresa.

2.- Las ausencias y faltas de puntualidad sobrevenidas en el día, por causa de enfermedad, se comunicarán por los/las trabajadores/as a su responsable con un máximo de una hora de demora sobre la de incorporación al trabajo, quien dará las instrucciones que correspondan en cada caso. En los casos de incapacidad sobrevenida durante la jornada de trabajo, el trabajador o trabajadora deberá dirigirse igualmente a su responsable directo sin perjuicio de que en supuestos de urgencia, se acuda sin mayor dilación a los centros médicos de urgencia correspondientes, procediendo la comunicación posteriormente.

3. Las faltas de asistencia al trabajo (ausencias, faltas de puntualidad y permanencia) deberán ser justificadas por el trabajador o trabajadora o trabajado en el plazo máximo de tres días a partir de su comisión. En aquellos casos en que la justificación no sea considerada una razón suficiente por el órgano competente de la empresa, el trabajador o trabajadora podrá presentar un escrito de alegaciones ante la Gerencia en el plazo improrrogable de tres días. De no mediar justificación o alegación, o no ser éstas consideradas razón suficiente para la falta de asistencia por la Gerencia, serán de aplicación las sanciones disciplinarias previstas más adelante en el presente convenio.

4. En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el trabajador o trabajadora los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente.

5. El establecimiento de un horario flexible basado en motivos de salud o de carácter familiar podrá solicitarse de forma individual por un trabajador o trabajadora. En cualquier caso la aceptación de un horario flexible con carácter individual podrá ser determinado por la Gerencia de la Sociedad como órgano responsable de la organización de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas por el trabajador o trabajadora y a la necesaria cobertura del servicio a prestar por el mismo.

6. Con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, se podrá establecer por la Gerencia de la Sociedad, y para cada centro, en función de sus necesidades, un horario flexible de entrada/salida, con un margen de 30 minutos.

Artículo 24.- Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los/las trabajadores/as nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días. Se considerará

trabajador o trabajadora nocturno a aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias normales, salvo en las causas de fuerza mayor previstas en el artículo 35 apartado nº 3 del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la empresa.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el presente convenio para cada centro, teniendo en cuenta la necesidad de superar la misma, en el cómputo semanal, mensual o anual que corresponda en los supuestos de distribución irregular, para que proceda tal calificación. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado en fracción inferior a una hora, que serán compensados con igual tiempo de descanso dentro de la jornada semanal, ajustándose por tanto, la jornada finalmente trabajada a la prevista convencionalmente.

3. De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año para el caso de un trabajador o trabajadora con jornada laboral completa. Para los/las trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato presten una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general establecida anteriormente, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

4. Cuando por necesidades del servicio se realicen horas extraordinarias, y éstas se compensen en tiempo de descanso, la compensación se realizará a valor de hora extra trabajada por hora de trabajo de descanso. Se exceptúa de lo anterior los supuestos en que las horas extras se desarrollen en uno de los 14 días festivos del calendario laboral, en los que el valor de la hora extra trabajada será el doble, esto es por cada hora extra, dos horas de descanso de jornada laboral.

En todos los casos, la compensación deberá llevarse a cabo de forma obligatoria en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de la hora extraordinaria. Si transcurrido dicho plazo, y por necesidades de la propia empresa, el trabajador o trabajadora no hubiese podido disfrutar de la compen-

sación de horas extraordinarias, la Gerencia de la Sociedad podrá potestativamente acordar con el trabajador o trabajadora otra fecha de disfrute de las mismas, o su correspondiente abono.

5. Para el supuesto de compensación económica de los servicios extraordinarios prestados, en primer lugar se calculará el valor hora de trabajo ordinario, el cual será el resultado de dividir la suma de los importes anuales correspondientes a las retribuciones básicas y complementos funcionales vinculados al desempeño del puesto de trabajo entre el número de horas anuales que a estos efectos se determinan en 1.650.

La cuantía a retribuir por cada hora de servicios extraordinarios prestados será el resultante de incrementar el valor hora de trabajo ordinario definido anteriormente en los porcentajes que para cada caso se indica a continuación:

Horario	Días laborables	Festivos
Diurno	41%	61%
Nocturno (22 h-6 h)	66%	86%

Corresponderá al trabajador/a en cada caso, determinar la forma en la que se le compensará la hora extraordinaria trabajada, de entre las establecidas anteriormente (compensación por horas de descanso o abono económico de las mismas según cuadro anterior).

Artículo 26.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán disfrutadas en el período determinado de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora con sujeción a las siguientes condiciones:

1. Todo el personal comprendido en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar por cada año de servicio de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales o de veintidós (22) días hábiles anuales siempre dentro del año natural.

2. Aquéllos que desde su ingreso en la plantilla laboral no hayan cumplido un año de servicio activo, tendrán derecho asimismo a disfrutar dentro del año natural de la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido desde su ingreso en aquella, tomando en su caso como módulo la duración del período de vacaciones que le correspondan.

3. Las vacaciones podrán disfrutarse en uno o dos períodos. Los períodos serán de un mínimo de cinco días hábiles consecutivos o 7 naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del centro al que estuvieran adscritos o las necesidades de la actividad desarrollada.

4. En los casos en que el trabajo que se desempeñe no tenga una actividad constante a lo largo del año, sea por la naturaleza del mismo, sea porque el centro de trabajo concentre su actividad en determinados períodos, los trabajadores disfrutarán sus vacaciones en dos períodos, uno de los cuales será determinado por la empresa (mínimo 15 días naturales) siendo el otro de libre disposición por parte del trabajador o trabajadora.

5. En aquellos centros, proyectos o departamentos en que la ausencia de trabajadores pueda causar un menoscabo en el servicio a los usuarios o en las operaciones ordinarias de la empresa, las vacaciones de los trabajadores no serán simultáneas en ningún caso, estableciéndose un sistema de rotación, en los que se atenderá como criterio al del turno, inverso del de rotación anterior (de forma que el trabajador o trabajadora que primero escogió sus vacaciones en determinado año, será el último que las escoja en el siguiente, y así sucesivamente). En los casos en que no sea posible establecer la primera rotación atendiendo a estos criterios, se establecerá ésta por azar.

6. Para la confección del Calendario de Vacaciones, cada trabajador o trabajadora dirigirá su solicitud a la Gerencia de IDECO, según las normas establecidas anualmente de las que se darán cuenta al Comité de Empresa.

7. Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las percepciones ordinarias. No podrán ser compensadas en metálico, salvo en los supuestos de finalización de contrato en que, por necesidades de la empresa o la propia naturaleza de la relación laboral, no se haya podido disfrutar el período vacacional correspondiente.

8. El disfrute del período de vacaciones pactado y no disfrutado quedará interrumpido cuando antes del inicio del mismo el trabajador o trabajadora sea declarado en situación de incapacidad temporal (I.T.), baja por maternidad o baja por riesgo durante el embarazo. En el supuesto de que en el momento de causar alta médica, no se haya agotado el período de vacaciones autorizado, el trabajador o trabajadora continuará el disfrute hasta agotar dicho período, quedando el resto, hasta completar el total de treinta días naturales o veintidós hábiles, pendientes de nuevo acuerdo para su disfrute, que se determinará atendiendo a las necesidades de la empresa.

9. En todo caso, el disfrute de las vacaciones se iniciará y finalizará siempre, incluso si existiera fraccionamiento, dentro del año natural, no siendo acumulable a años posteriores, aunque proceda la interrupción establecida en el punto anterior. De esta norma general se exceptúan los supuestos de necesidades urgentes de la empresa, en los que, por acuerdo expreso con la Gerencia de IDECO, S.A., el trabajador o trabajadora podrá disfrutar de su período vacacional transcurrido el año natural, o en los su-

puestos de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Capítulo V.- Licencias.

Artículo 27.- Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación tendrán derecho a que se les conceda permiso sin pérdida de retribución ni derecho alguno, como mínimo en los casos y con las condiciones previstas a continuación, sin perjuicio de la aplicación de cualquier mejora que en esta materia introduzca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución e inscripción en el registro correspondiente de pareja de hecho.

2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Asimismo se entenderá siempre como extrema gravedad la hospitalización, por cualquier motivo, de un menor de doce años.

3. Dos días por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos y del presente convenio.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28.- Licencias especiales retribuidas.

1. Independientemente de los días de permiso legalmente establecidos, los/las trabajadores/as con con al menos doce meses de antigüedad continuada en la empresa y cuya vinculación a la misma se mantenga desde la entrada en vigor del presente convenio al menos durante un período de tres meses, disfrutarán a lo largo del año natural de 5 días de licencia retribuida, de la siguiente forma:

2. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando dichos días coincidan con sábado o domingo se procederá a la compensación con un día por cada uno de ellos,

los cuales se disfrutarán entre la segunda quincena de diciembre y primera quincena de enero.

3. Para los centros de trabajo ubicados en los municipios de Santa Cruz y La Laguna, un día durante las fiestas del Carnaval de Santa Cruz de Tenerife (lunes o miércoles) con las condiciones de disfrute que anualmente fije la Gerencia de la Sociedad. Para centros ubicados en otros municipios, el día inmediatamente anterior o posterior a una de las fiestas locales del municipio en el que se encuentra ubicado el centro de trabajo, con las condiciones de disfrute que igualmente determine cada año la Gerencia de la Sociedad.

4. Dos días de permiso al año por asuntos personales sin justificación. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades de la empresa.

5. Cuando por razones de la actividad laboral desarrollada en la empresa, estos días no se disfruten en el año natural, podrán disfrutarse en la primera quincena de enero del año siguiente. En ningún caso procederá la compensación económica de este permiso.

6. Para el caso de trabajadores que cuenten con una antigüedad inferior a 12 meses en la empresa, disfrutarán de la licencia prevista en los puntos 2 y 3 de este artículo si estuvieran contratados en ese momento. Si su contrato previese una duración de 6 meses dentro del año natural, sin alcanzar los doce meses de antigüedad, podrán disfrutar de un día de asuntos propios de los referidos en el párrafo 4.

Artículo 29.- Permisos no retribuidos.

1.- El trabajador o trabajadora con una antigüedad en la empresa superior a un año, podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de doce meses, que la empresa podrá conceder condicionada a sus necesidades.

2.- Una vez agotado el período máximo previsto anteriormente no se podrá hacer uso de este permiso hasta transcurridos dos años contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.

3.- Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto. Cuando dicho permiso sea igual o superior a siete días se cursará la correspondiente baja en Seguridad Social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo. En ningún caso se otorgarán permisos no retribuidos para el desarrollo por el trabajador o trabajadora de actividades laborales por cuenta propia o ajena de la misma naturaleza que viene desarrollando en la empresa.

Artículo 30.- Excedencias.

1. Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público que motivó la excedencia.

2. Excedencia voluntaria: el trabajador o trabajadora con contrato fijo en plantilla con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá solicitar, con la antelación mínima de un mes, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de seis años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia. Transcurrido el plazo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

Solicitado el reingreso, en plazo y forma, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, en la fecha que se disponga por la empresa dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso si existiese una plaza vacante de igual, similar o inferior categoría profesional. Si la vacante es de similar o inferior categoría el trabajador o trabajadora, siempre que ostente la titulación adecuada "y la aptitud adecuada para el desempeño del puesto y sometándose a período de prueba", podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la reincorporación a la plaza correspondiente a su categoría profesional si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca. Transcurrido el plazo máximo de la situación de excedencia voluntaria, sin que el trabajador o trabajadora haya solicitado su reincorporación, o dispuesta la misma no se reincorpore, perderá su derecho al reingreso.

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios trabajadores se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación: 1º) el de igual categoría profesional y; 2º) el de más antigüedad. Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de cuatro años, contados desde la finalización del período máximo de excedencia anterior.

Artículo 31.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

1.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos

fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas de forma inmediata al momento de la reincorporación, que se podrá conceder por la empresa condicionado a las necesidades de la misma. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, mientras permanezca tal situación. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o una persona con discapacidad física, psíquica, sensorial o psiquiátrica, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo departamento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los dos apartados anteriores, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 32.- Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto, por maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de hasta seis años.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán sin interrupción, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso

de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada y sin interrupción del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas sin interrupción, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos sin interrupción y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa, en los términos que se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajador

o trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los derechos recogidos en los artículos 29, 30, 31, y 32 se verán mejorados mediante la aplicación en todo caso de las mejoras establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Capítulo VI.- Salud laboral.

Artículo 33.- Consulta y participación de los trabajadores y la empresa.

La empresa y los/las trabajadores/as afectados por este convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a las disposiciones que la desarrollan.

De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los órganos de representación y participación específicos en materia de seguridad y salud son los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 34.- Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en el artículo 36 de la LPRL. En lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL.

Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Es, por tanto, un órgano deliberante cuya función principal es la de conocer y recibir información, siendo sus competencias y facultades las contempladas en la normativa de aplicación.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo que ejercerá las funciones expresamente recogidas en la legislación vigente y se compondrá conforme a la citada normativa. Los miembros de este comité podrán disfrutar para el desarrollo de sus funciones, del crédito de horas mensuales retribuidas, establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos

o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. IDECO deberá determinar, previa consulta con el Comité de Empresa, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 37.- Ropa de trabajo.

Con independencia de las equipos de protección individual necesarios a juicio del Comité de Seguri-

dad y Salud, previo informe de los expertos de evaluación de riesgos, IDECO facilitará al personal que por su actividad lo requiera, quienes deberán usarlo obligatoriamente durante su jornada laboral, vestimenta y calzado adecuados. Los trabajadores estarán obligados a utilizarlos y cuidarlos correctamente.

Las prendas serán repuestas por IDECO en caso de manifiesto deterioro y previa presentación de la prenda deteriorada. En caso de manifiesto deterioro, con ocasión de su uso en el estricto cumplimiento de sus tareas, y de forma totalmente extraordinaria, se autorizará la reposición de las prendas deterioradas al margen de los términos acordados.

La vestimenta, calzado y uniformes a los que se refiere este artículo no estarán específicamente dirigidos a proteger la integridad y la salud de los trabajadores, lo cual no será óbice para que se introduzcan criterios de seguridad y salud en su selección y adquisición.

A la terminación de la relación laboral con IDECO, los trabajadores están obligados a devolver los uniformes y ropa de trabajo que les hayan sido entregadas; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según factura de compra con la correspondiente aplicación de porcentaje de reducción por uso de la misma, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Se crea una Comisión para la selección de vestuario. En ella tendrán participación los representantes legales de los trabajadores. La Comisión emitirá recomendaciones que deberán incorporarse a los expedientes de contratación para la adquisición del vestuario. Se actualizará la relación de vestuario con lo que deberá contar el personal según su adscripción a los diferentes servicios.

Artículo 38.- Equipos de protección individual.

1.- El Servicio Técnico de IDECO, con los datos reflejados en las evaluaciones de riesgos, el conocimiento de las condiciones de los puestos de trabajo y la información de las características técnicas que deben poseer los equipos de protección adecuados al riesgo a eliminar, emitirá informe de conclusiones acerca de las categorías y/o puestos que requieran equipos de protección individual, además de proponer los equipos más adecuados para cada riesgo detectado. A partir de la información aportada y con el conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, la empresa determinará los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisará el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos que deben utilizarse.

2. Los/las trabajadores/as que reciban equipos de protección individual estarán obligados a utilizarlos, mantenerlos y almacenarlos correctamente e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de eficacia protectora.

3. A la terminación de la relación laboral con la empresa, los trabajadores están obligados a devolver los equipos de protección individual que les hayan sido entregados; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, por el coste que proceda según informe del Departamento Económico-Administrativo, todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario.

Artículo 39.- Competencia sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por IDECO, a través de la Gerencia de la Sociedad, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación. La relación y graduación de las faltas es meramente enunciativa. IDECO procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo, atendiendo a su importancia reincidencia e intención, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación general, se establece con carácter enunciativo el siguiente cuadro de infracciones laborales.

1. Se consideran faltas leves:

1.1. La no comunicación con veinticuatro (24) horas de antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

1.2. La no entrega de los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días a partir de la fecha de los mismos.

1.3. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

1.4. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

1.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta cinco días al mes.

1.6. El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.

1.7. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto.

2. Se consideran faltas graves:

2.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, o a los miembros y representantes de la entidad.

2.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa.

2.3. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene y de salud laboral establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora, de otros trabajadores o de terceros.

2.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

2.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

2.6. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.

2.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

2.8. La simulación de enfermedad o accidente.

2.9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.

2.10. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a la Sociedad o se utilicen en provecho propio.

2.11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

2.12. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

2.13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

2.14. La embriaguez y/o toxicomanía en horario de trabajo.

2.15. La incorrección, incluso la de carácter no grave con el público, usuarios o clientes, compañeros de trabajo y miembros de órganos de la entidad, en el ámbito laboral.

3. Se consideran faltas muy graves:

Serán consideradas faltas muy graves, además de las contenidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

3.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.

3.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.3. El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información de la Sociedad.

3.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.

3.5. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre.

3.6. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

3.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

3.8. El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico, de unos trabajadores respecto a otros.

3.9. El abuso o acoso moral o psíquico.

3.10. Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador o trabajadora, a los miembros o representantes de la

Sociedad, así como a los clientes, usuario o público en general, dentro de la jornada de trabajo.

3.11. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la sociedad o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.

3.12. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

3.13. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

3.14. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento de las ideas y de las opiniones.

Artículo 40.- Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes.

1. Para las faltas leves.

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Para las faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días hasta dos meses.
- Pérdida del derecho a solicitar préstamos durante tres meses.

3. Para faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día hasta seis meses.
- Despido.

Acumulativamente a las anteriores sanciones y para las faltas graves y muy graves, según las circunstancias de las mismas, se podrán imponer las siguientes sanciones accesorias:

- Demérito en las pruebas en las que se participe a los efectos de promoción interna, por un período de tres años.

- Suspensión del derecho a concurrir a las pruebas que se efectúan para promoción interna, por un período de uno a dos años, y a ser designado para la encomienda de trabajos de superior categoría por igual período.

Artículo 41.- Limitación al poder disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de un expediente disciplina-

rio con designación de Instructor, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al trabajador o trabajadora. El trabajador o trabajadora tendrá obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado de letrado o representante de los trabajadores, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado trabajador o trabajadora, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.

De las imputaciones que consten en el expediente y de las sanciones que correspondan, se dará traslado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al representante sindical, siempre que su afiliación haya sido expresamente puesta en conocimiento durante la tramitación del expediente o con anterioridad. En todo caso se dará traslado antes de la resolución del expediente al Comité de Empresa.

Artículo 42.- Protección del trabajador o trabajadora.

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través del Comité de Empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. IDECO a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Si con ocasión del servicio profesional como personal de la Sociedad, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, IDECO a través de su servicio jurídico, prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de culpa o negligencia graves manifiestas o existencia de conflicto de intereses entre el trabajador o trabajadora afectado y la sociedad en el asunto para el que se solicita la asistencia letrada.

Capítulo VIII.- Acción sindical.

Artículo 43.- Derechos sindicales.

En relación con los derechos sindicales de los trabajadores de esta empresa será de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 44.- Comité de Empresa-Delegados de Personal.

Los representantes de los/las trabajadores/as de IDECO contarán con los derechos y garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Artículo 45.- Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y recibir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Recibir la información que le remite su sindicato.

Artículo 46.- Información y participación.

Todos los centros de trabajo dispondrán de tablores de anuncios sindicales, cuyo lugar de ubicación será acordado conjuntamente con la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores informarán periódicamente a los trabajadores de la gestión realizada, publicando y distribuyendo sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Comité o Delegados de Personal y cualquier comunicación de interés profesional laboral o social. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá convocar asambleas de trabajadores de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.- Asambleas de trabajadores.

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes de vigente del Estatuto de los/las trabajadores/as, los representantes legales o los trabajadores, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo, a la Sociedad. El lugar de reunión será en las dependencias de la empresa, y el comienzo tras la finalización de la jornada laboral.

Artículo 48.- Competencias del Comité de Empresa.

Conforme a lo previsto en el estatuto de los/las trabajadores/as, el Comité de Empresa tendrá, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, las siguientes competencias:

1. Recibir, a solicitud expresa, información sobre la situación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, así como ser informado de todos aquellos asuntos que en materia de personal se acuerden por el Consejo de Administración de la Sociedad.

2. Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados,

incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

3. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.

4. El resto de las competencias establecidas para el Comité de Empresa en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49.- Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación.

1. Los miembros del Comité de Empresa elegidos de conformidad con las disposiciones legales de aplicación, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La utilización del crédito horario sindical, deberá comunicarse por escrito, en el que conste la fecha y horas de su utilización, con una antelación mínima de 48 horas. Asimismo los miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre uno o varios de ellos su crédito de horas mensuales sin rebasar el máximo total legalmente establecido, atendiendo al número de miembros que compongan el citado órgano.

3. IDECO, S.A., facilitará, de conformidad a los medios disponibles, al Comité de Empresa el uso de un local adecuado para ejercer su actividad representativa, así como de mobiliario, material de oficina, y medios técnicos (ordenador, teléfono e Internet) necesarios para desarrollar su labor.

Artículo 50.- Cuota sindical.

Se descontará de la nómina mensual de los trabajadores afiliados que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato, ingresándose en la cuenta corriente del sindicato al que pertenezca el trabajador o trabajadora, todo ello previa formalización del correspondiente documento de autorización para el manejo de datos de carácter personal especialmente protegidos, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Capítulo IX.- Prestaciones sociales.

De las prestaciones sociales que a continuación se detallan disfrutará todos los/las trabajadores/as con al menos doce meses de antigüedad continuada en la empresa y cuya vinculación a la misma se mantenga, desde la fecha ratificación del presente Convenio Colectivo por el Consejo de Administración de

IDECO, al menos durante un período de cuatro meses.

De lo previsto anteriormente quedarán exceptuados aquellos trabajadores actualmente en la plantilla de Ideco o que se incorporen a la misma, mediante proceso selectivo y con contrato laboral de carácter indefinido.

Artículo 51.- Vigilancia de la salud.

La empresa podrá gestionar para los/las trabajadores/as un reconocimiento médico anual con las pruebas y estudios que vengan determinados por las circunstancias personales y los riesgos inherentes al puesto de trabajo que desempeñen.

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

En las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo se indicarán los casos en los que los/las trabajadores/as deban pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos. Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al trabajador o trabajadora.

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

3. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a IDECO o a otras personas sin consentimiento expreso de éstos.

4. La empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se

deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Los trabajadores deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

Artículo 52.- Póliza de seguros.

La empresa concertará una póliza de seguro colectivo con una compañía aseguradora que cubra los riesgos de muerte (natural o por accidente laboral), gran invalidez, incapacidad total y absoluta e incapacidad total para la profesión habitual (natural o por accidente laboral), por la cantidad de catorce mil ciento veintitrés euros con setenta y ocho céntimos de euros (14.123,78 euros) en cada uno de los casos descritos.

Asimismo la póliza cubrirá el riesgo de muerte en carretera, por la cantidad de un 50% adicional a la anteriormente reseñada.

La empresa no responderá, en ningún caso, del capital asegurado frente al trabajador o trabajadora, salvo en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro o no hubiera abonado la prima correspondiente.

Artículo 53.- Incapacidad temporal.

La empresa completará hasta el 100% de las retribuciones salariales y extrasalariales percibidas por el trabajador o trabajadora en los casos de accidente laboral o enfermedad profesional.

En caso de enfermedad común, la empresa completará hasta el 100% de las retribuciones salariales y extrasalariales, hasta treinta días dentro del año natural, para los trabajadores con contrato de carácter indefinido o con contratos de duración al menos de un año. Para los trabajadores con contratos de duración determinada, inferior a un año, se completará proporcionalmente al tiempo de duración pactado en el mismo.

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común que requiera hospitalización y/o intervención quirúrgica, igualmente completarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones salariales y extrasalariales, durante el período de ingreso hospitalario. A partir del alta hospitalaria, la empresa aplicará lo recogido en el párrafo anterior.

No obstante lo anterior, en los demás supuestos, siempre teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el concreto proceso de enfermedad y, previo informe facultativo, en su caso, y siempre a solicitud expresa de los representantes legales de los trabajadores, podrá otorgarse el complemento por tiempo superior a los treinta días, sumándole a este período los días correspondientes a los dos años naturales anteriores en los que el trabajador no se encontrara en situación de IT 30 días/año en curso + (30 días/ 2 años anteriores-IT/ 2 años anteriores).

Las solicitudes presentadas serán analizadas y resueltas por la empresa, en un plazo no superior a 48 horas contadas desde la recepción de la correspondiente solicitud.

Los complementos a cargo de la empresa podrán ser denegados, anulados o suspendidos en los siguientes supuestos:

- En caso de negativa del trabajador o trabajadora a someterse a los reconocimientos y revisiones por parte del personal médico designado de la Mutua contratada por la empresa.
- Cuando el trabajador o trabajadora rechace o abandone, sin causa razonable, el tratamiento que le haya sido indicado, previo informe del personal médico designado por la mutua contratada por la empresa.
- Cuando el trabajador o trabajadora haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar este complemento, así como cuando estando en alguna de estas situaciones trabaje por cuenta propia o ajena, todo ello con independencia de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 54.- Fondo social.

Se establece un fondo para ayudas sociales, cuyo régimen queda regulado por las siguientes normas:

1. Cuantía del fondo.

Se destina para el fondo social la cantidad total de treinta y cinco mil euros (35.000 euros) anuales, a distribuir entre una bolsa de estudios para los hijos de los/las trabajadores/as, y una ayuda a minusvalías destinada igualmente para los hijos de éstos. La cuantía final de cada una se repartirá anualmente entre el número de titulares solicitantes.

El reparto anual de este Fondo para el año siguiente podrá modificarse, debiendo estar consensuado entre el Comité de Empresa y la Gerencia de la Sociedad antes del día 15 de diciembre del año inmediatamente anterior.

2. Motivos de ayuda.

Serán motivo de ayuda del Fondo, las siguientes:

- Ayudas por minusvalía.
- Ayudas a estudios.

3. Normas sobre las ayudas.

3.1. Ayuda por minusvalía:

Podrán solicitar la ayuda por minusvalía, aquellos/as trabajadores/as, con al menos 12 meses de antigüedad continuada en la empresa, que tengan un hijo/a con minusvalía acreditada por los organismos públicos competentes.

La cantidad a abonar en el año 2007 por este concepto ascenderá a quinientos euros (500 euros) por cada uno de ellos, abonable en la hoja de salarios del mes de septiembre.

El trabajador o trabajadora solicitante deberá aportar la primera vez, junto a la solicitud, el certificado de minusvalía expedido por el organismo público competente.

3.2. Ayuda de estudios:

Se establece como una ayuda anual, abonable en la hoja de salarios del mes de septiembre, cuya cuantía vendrá determinada por la distribución de la partida económica destinada a este fin en el año, dividida entre el número de hijos/as del trabajador o trabajadora solicitante, una vez, descontada, además, la cantidad a abonar en concepto de ayuda por minusvalía.

Podrán optar a esta ayuda, todos los trabajadores de IDECO, con una antigüedad mínima continuada de 12 meses, que tengan hijos/as bien sean naturales o legalmente adoptados que presenten la solicitud antes del día 1 de agosto de cada año, acompañada, de la documentación requerida en cada caso.

Los trabajadores con hijos/as de hasta 16 años sólo deberán aportar, antes del 1 de agosto del primer año, fotocopia del libro de familia en la que figuren inscritos los hijos/as en cuestión.

Para hijos/as mayores de 16 años que cursen estudios, el trabajador o trabajadora deberá presentar un documento que acredite convenientemente el nivel de estudios que cursa su hijo/a.

La documentación será presentada antes del día 1 de agosto de cada año. La que sea presentada poste-

rior a dicha fecha, será considerada fuera de plazo y no podrá optar a esta ayuda.

En función de las solicitudes presentadas para cada año, el Comité de Empresa, en consenso con la Gerencia de la Sociedad, distribuirá linealmente el importe de la bolsa disponible atendiendo a grupos de edad (0-6 años; 7 a 16 años; de 17 años a 25 años).

Artículo 55.- Aportación al trabajador o trabajadora de tarjeta de servicios sanitarios.

IDECO suscribirá una póliza de seguros sanitarios para todos los trabajadores con derecho a los beneficios sociales previstos en este capítulo.

La citada póliza ofrecerá al trabajador o trabajadora servicios sanitarios odontológicos, de prótesis ortopédicas y similares, lentes y monturas para gafas o lentes de contacto, así como servicios de rehabilitación complementarios al servicio sanitario público. Esta póliza de servicios sanitarios cubrirá exclusivamente al trabajador o trabajadora, sin perjuicio de que el mismo, a su costa, amplíe estos servicios para ascendientes o descendientes en línea de afinidad o consanguinidad.

Artículo 56.- Solicitud de anticipos de nóminas.

Asimismo los/las trabajadores/as de IDECO a los que son de aplicación los beneficios pactados en este capítulo, tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo reintegrable, el importe de hasta dos mensualidades de sus retribuciones ordinarias íntegras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, cuya amortización podrá realizarse en un plazo máximo de 18 meses.

Con respecto a aquellos que en el momento de solicitar el anticipo se conociera que van a dejar de prestar servicios en IDECO con anterioridad al plazo general de amortización, la cuantía y/o plazo de amortización estará sujeto a que su devolución se produzca dentro del período en que se mantenga su prestación de servicios.

Artículo 57.- Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años que, previo acuerdo con la empresa, decida extinguir voluntariamente su relación su re-

lación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 63 años, 1 mes de permiso retribuido.
- A los 62 años, 2 meses de permiso retribuido.
- A los 61 años, 3 meses de permiso retribuido.
- A los 60 años, 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en le seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

Cláusulas adicionales y transitorias.

Cláusula adicional primera.

Para la negociación de la relación de puestos de trabajo (RPT) y funciones de todo el personal al servicio de IDECO, S.A., se constituirá, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, una Mesa Negociadora, la cual estará integrada por los representantes de la empresa, de un lado, y de otro, por el Comité de Empresa.

En tanto no se acuerde lo descrito en el párrafo anterior se mantendrá en vigor lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

Cláusula adicional segunda.

Con el fin de consolidar definitivamente la actual relación de puestos de trabajo, la empresa se compromete a poner en marcha los procesos selectivos de todas aquellas categorías laborales actualmente

cubiertas con contrato laboral en la modalidad de "Interino por Vacante" a la espera de superar el proceso selectivo, respetando para ello los principios generales de contratación pública de publicidad y concurrencia previstos en el artículo 9 de este Convenio Colectivo. En el mes de junio de 2007, se hará público en el tablón de anuncios de esta entidad el calendario de inicio de cada uno de estos procesos selectivos, que en todo caso se desarrollarán entre octubre de 2007 y junio de 2008.

Cláusula adicional tercera.

Con carácter retroactivo de 1 de enero de 2007, todos los/las trabajadores/as con al menos doce meses de antigüedad continuada en la empresa y cuya vinculación a la misma se mantenga, desde la fecha ratificación del presente Convenio Colectivo por el Consejo de Administración de IDECO, al menos durante un período de cuatro meses percibirán un incremento salarial equivalente al 1% de su salario bruto del ejercicio 2007, que se prorrateará en la nómina que perciban de junio a diciembre de 2007.

De lo previsto anteriormente quedarán exceptuados aquellos trabajadores actualmente en la plantilla de Ideco mediante proceso selectivo y con contrato laboral de carácter indefinido, que percibirán el 1% de retribución bruta anual sin las limitaciones establecidas en el párrafo anterior.

Cláusula final.

Este documento y todos sus anexos se presentarán a la Dirección General de Trabajo del Gobierno Autónomo de Canarias a los solos efectos de su registro.

Una vez registrado se remitirá al órgano público de Mediación, Arbitraje, y Conciliación competente para su depósito.

La Laguna, a 19 de abril de 2007.

Por la Empresa.- Por el Comité de Empresa.

Anexos al Convenio Colectivo de IDECO.

Anexo 1: tabla salarial.

Anexo 2: ad personam.



ANEXO I



RPT IDECO – ÁREAS FUNCIONALES

Complementos generales

	Nº puestos	Salario base(incluido pagas extras)	Peligrosidad	Especial dedicación y cometido	Mantenimiento embarcaciones	Especiales	Total	Observaciones
Euros brutos anuales/jornada completa								
1. Área Funcional CIDEMAT:								
Director/a **								
Médico ****	1							Ver tabla Adpersonam
Jefe/a Dpto. Atención al Público	1	20.784,24					20.784,24	
Monitores/as Deportivos/as ***	9	15.044,89	939,94		1.980,60		17.965,43	Ver tabla Adpersonam
Operarios/as de Mantenimiento ****	2	17.417,35					17.417,35	Ver tabla Adpersonam
Monitor/a Jefe/a Deportivo ***	1							Ver tabla Adpersonam
2. Área Funcional CENTRO DE TENIS SALVADOR LECUONA								
Director/a	1	35.963,20				618,00	36.581,20	
Jefe/a de Programas Deportivos	1	24.089,18					24.089,18	
Coordinador/a Deportivo/a de Tenis	1	24.080,79					24.080,79	
Monitores/as Deportivos/as ***	4	20.640,04					20.640,04	
3. Área Funcional CINE VÍCTOR								
Coordinador/a *	1	27.665,07					27.665,07	
Proyeccionista *	1	16.917,46					16.917,46	Jornada a 30h/sem
Ordenanza *	1	14.447,77					14.447,77	
4. Área Funcional CENTRO DE VISITANTES CRUZ DEL CARMEN								
Gestor/a de Programas *	1	25.319,12					25.319,12	
Monitor/a *	2	16.155,39					16.155,39	
5. Área Funcional ANSINA								
Director/a-Coordinador/a *	1	32.547,08				2.638,86	35.185,94	
Director/a de Zona *	2	29.541,56				2.395,37	31.936,93	
Coordinador/a *	1	25.590,32				2.075,00	27.665,32	
Animador/a Sociocultural responsable *	4	16.589,96				1.507,18	20.097,14	
Animador/a Sociocultural *	31	16.793,77				1.361,58	18.155,35	
6. Área Funcional OFICINA DEL VOLUNTARIADO								
Gestor/a de Proyecto Responsable *	1	23.757,39		1.566,41			25.323,80	
Gestor/a de Proyecto *	1	23.757,39					23.757,39	
7. Área Funcional OFICINA DE LA MUJER								
Coordinador/a *	1	26.859,24					26.859,24	
8. Área Funcional PEIN								
Geógrafo/a *	1	24.720,03					24.720,03	
9. Área Funcional AGENDA 21								
Geógrafo/a *	1	20.782,94					20.782,94	
Biólogo/a *	1	20.782,94					20.782,94	
10. Área Funcional DEPARTAMENTO DE OCIO								
Director/a	1	35.963,20					35.963,20	
Auxiliar Administrativo/a	1	16.512,25		1.941,76			18.454,01	
Conserjes	2	15.490,62		1.887,12			17.377,74	
Guía Intérprete responsable *	1	18.155,49		1.941,76			20.097,25	
Guía Intérprete *	3	18.155,49					18.155,49	
Guía *	2	17.450,62					17.450,62	
11. Área Funcional DEPARTAMENTO DE CULTURA:								
Directores/as	2	35.963,20					35.963,20	
Jefe/a de Programas Culturales	1	20.227,87					20.227,87	
Auxiliar Administrativo/a	1	16.512,25		1.941,76			18.454,01	
Profesores/as de Teatro	6	23.607,18					23.607,18	
Monitores/as de Teatro	10	3.155,30					3.155,30	Jornada a 10h/sem
Dependientes/as	2	12.350,03					12.350,03	



ANEXO I



RPT IDECO – ÁREAS FUNCIONALES		Complementos generales						Total	Observaciones
Euros brutos anuales/jornada completa		Nº puestos	Salario base(incluido pagas extras)	Peligrosidad	Especial dedicación y cometido	Mantenimiento embarcaciones	Especiales		
12. Área Funcional PROYECTOS DEPORTIVOS Y SOCIALES									
Director/a		1	35.963,20					35.963,20	
Coordinadores/as Proyecto *		1	20.783,62					20.783,62	
13. Área Funcional MUSEOS									
Dependientes/as *		3	14.579,16					14.579,16	
14. Área Funcional DEPARTAMENTO TÉCNICO									
Director/a Técnico/a		1	35.963,20		2.000,00		4.036,80	42.000,00	
Auxiliar Administrativo/a		1	16.512,25		1.941,76			18.454,01	
Oficial Electricista		1	20.639,91					20.639,91	
Oficial Mantenimiento		1	20.639,91					20.639,91	
Operario/a Mantenimiento		4	17.417,35					17.417,35	
15. Área Funcional PABELLÓN SANTIAGO MARTÍN									
Director/a		1	35.963,20					35.963,20	
Coordinador/a Servicios Básicos del Pabellón *****		1	27.437,87					27.437,87	
Ordenanza		1	14.454,43		2.191,67			16.646,10	
16. Área Funcional OFICINAS CENTRALES									
Director/a de Servicios Jurídicos		1	35.963,20					35.963,20	Ver tabla Adpersonam
Director/a Económico-Administrativo/a		1	35.963,20					35.963,20	
Director/a de Marketing		1	35.963,20					35.963,20	
Director/a de Comunicación *		1	35.963,20		2.000,00		4.266,87	42.230,07	
Informático/a		1	26.510,12					26.510,12	
Asistente de Dirección		1	21.886,50					21.886,50	
Contable		1	20.227,87					20.227,87	
Periodista		1	19.838,87					19.838,87	
Asesor/a Jurídico/a		1	27.661,56					27.661,56	
Ejecutivos/as de Marketing		2	20.228,78		3.706,00			23.934,78	
Diseñador/a Gráfico/a		1	20.227,85					20.227,85	
Auxiliar Administrativo/a		2	16.512,36		1.941,72			18.454,08	

* Puestos de trabajo sujetos a la gestión de la instalación o programa (obra o servicio determinado).

** Personal no perteneciente a Ideco.

*** En este Área Funcional la plaza de Monitor Jefe Deportivo y una de las plazas de monitor deportivo se encuentran sujetas a una posible reestructuración para adaptarse a las verdaderas necesidades de la empresa.

**** Personal de mantenimiento, sujeto a las necesidades del Departamento Técnico.

***** Puesto amortizable en el momento de causar baja definitiva al ocupante.

ANEXO II ADPERSONAM

Nombre y Apellidos	Categoría Profesional	ÁREA FUNCIONAL	Salario base+Pagas Extras	Complemento por peligrosidad	Complemento por especial dedicación y cometido	Complemento por mantenimiento embarcaciones	CPP (1)	CPT (2)	Total sueldos 2007
Ana Isabel Nieto Rueda	Médico	CIDEMAT	25.345,94	0,00	0,00	0,00	324,37	1.016,70	26.687,01
Nicasio Hernández Pérez	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	17.337,06	939,94	0,00	0,00	1.010,95	1.486,03	20.773,99
Luciano Pasqua Asenjo	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	18.596,62	939,94	0,00	0,00	1.080,61	842,03	21.459,20
Melchor Batista Calero	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	16.388,06	939,94	0,00	1.980,60	1.068,01	1.485,92	21.862,52
Antonio Hernández Baute	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	17.490,61	939,94	0,00	1.980,60	1.128,99	1.069,95	22.610,09
Domingo Hernández Mora	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	16.393,73	939,94	2.861,83	0,00	1.117,06	1.485,92	22.798,49
José María Moreno Hernández	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	16.393,76	939,94	0,00	3.215,82	1.136,65	1.485,92	23.172,09
Efraín Gómez Acosta	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	18.591,43	939,94	0,00	1.980,60	1.189,88	842,03	23.543,88
José Lucio López Hernández	Monitor/a deportivo/a	CIDEMAT	17.495,09	939,94	5.951,90	1.980,60	1.458,45	842,03	28.668,00
Emilio Cedrés Pérez	Monitor/a Jefe/a Deportivo/a	CIDEMAT	23.289,27	1.030,04	0,00	0,00	1.344,06	1.115,03	26.758,40
Benigno Louido Valverde	Operario/a de mantenimiento	CIDEMAT	17.859,10		1.345,26	1.979,82	1.171,75	842,03	23.197,96
Rosa Elvira Hernández Hernández	Director/a de Servicios Jurídicos	CENTRAL	35.963,20	0,00	0,00	0,00	14.226,14	0,00	50.189,34

(1) Complemento personal permanente

(2) Complemento personal transitorio, absorbible en futuras recalificaciones