

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Izquierda Unida Federal (Código número 28102211012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Izquierda Unida Federal, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de noviembre de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 3 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS DE IZQUIERDA UNIDA****CAPÍTULO PRIMERO***Disposiciones Generales***Artículo 1º.- Ámbito de Aplicación.**

El presente acuerdo regula las relaciones laborales entre la Comisión Colegiada Federal de IZQUIERDA UNIDA y las trabajadoras y trabajadores que de ella dependen en la sede central, sita actualmente en la Calle Olimpo nº 35, y las y los trabajadores del Grupo Parlamentario de IZQUIERDA UNIDA (Cortes Generales) C/ Carrera de San Jerónimo s/n, Madrid.

Artículo 2º.- Todas las trabajadoras y trabajadores que se contraten a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, que dependan directamente de los ámbitos citados en el Art.1, independientemente de su lugar de trabajo, se regirán por dicho acuerdo. Llegado el caso, se regularán de forma específica sus relaciones laborales.

Artículo 3º.- Las condiciones establecidas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, y en su aplicación e interpretación serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 4º.- Vigencia, Duración y Denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años y medio, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 30 de Junio de 2020. Al término de la vigencia temporal del presente convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, se prorrogará éste, quedando vigente el contenido normativo del mismo.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio antes de finalizar el año natural de su cumplimiento y con un mes de antelación como mínimo a esta fecha, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio a partir del cumplimiento de las condiciones expresadas, con un plazo máximo de 30 días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia.

Artículo 5º.- Las condiciones de este acuerdo sustituyen en su totalidad a las que se vinieran aplicando

CAPÍTULO SEGUNDO*Organización del trabajo***Artículo 6º.- Jornada laboral.**

Será de 35h semanales de lunes a viernes, se establecen dos jornadas para toda la plantilla con carácter general, una jornada intensiva de mañana y otra jornada intensiva de tarde. El periodo de descanso (almuerzo o comida) dependerá de la jornada que se realice.

Horario. Con carácter general será flexible dentro de los siguientes límites en cada una de las modalidades de jornadas intensivas. La flexibilidad estará supeditada a las necesidades de organización del trabajo que establezca la dirección.

Jornada intensiva de mañana:

- Entrada mañana: de 08:00 horas a 09:00 horas.
- Salida: de 15:00 horas a 16:00h (dependiendo de la hora de entrada).

En este horario el descanso será de 20 minutos entre las 10:00 horas y las 11:00 horas.

Jornada intensiva de tarde:

- Entrada mañana: de 09:00 horas a 10:00 horas
- Salida de lunes a jueves: de 17:00 horas a 18:00 (dependiendo de la hora de entrada)
- Salida viernes: de 13:00 horas a 14:00 horas (dependiendo de la hora de entrada).

En este horario el descanso será de 40 minutos para la comida y 20 minutos de descanso entre las 10:00 horas y las 11:00 horas.

El horario establecido se regula en el reglamento de fichaje.

Los trabajadores/as que desempeñan sus funciones en el Congreso de los Diputados y en el Senado tendrán como referencia la jornada intensiva de tarde.

La jornada se calculará realizando un cómputo anual de la jornada. El cálculo se realizará un mes antes de inicio del año (diciembre) o como muy tarde en el mes de enero. Para el control de cumplimiento de la jornada se establecerá un control horario mediante reloj u otro método alternativo, que deberá disponer todas las trabajadoras y trabajadores antes de su puesta en funcionamiento

Los meses de julio y agosto la plantilla que esté trabajando con la jornada intensiva de tarde pasará a tener jornada intensiva de mañana. En el caso de las trabajadoras y trabajadores que desempeñen sus funciones en el Congreso de los diputados y en el Senado el mes de enero pasarán a tener también jornada intensiva de mañana, siempre y cuando el servicio lo permita.

A tal efecto, previo acuerdo con el personal afectado y conocimiento de la representación de las trabajadoras y los trabajadores, los departamentos, centros o secretarías podrán establecer los turnos que garanticen el funcionamiento adecuado de los servicios.

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa declaran la voluntad de no realizar horas extraordinarias, es por ello que se recoge en la redacción del horario la flexibilidad. De forma extraordinaria y para la realización de jornada así como la excepcionales ordinarias, órganos federales y aquellas reuniones que se estime oportuno por los departamentos, secretarías o responsabilidades, el trabajo realizado por estos motivos, fuera de la jornada laboral ordinaria, tendrá la consideración y el tratamiento de extraordinario y será compensado con un número de horas de 1,5 (solo en fines de semana y festivos) por cada una de las trabajadas, debiéndose al menos disfrutar del 50% de las realizadas a lo largo del año y hasta el primer trimestre del años siguiente, extensible con carácter general al resto de permisos retribuidos.

Toda trabajadora o trabajador una vez transcurrido el periodo de baja por maternidad, podrá solicitar jornada intensiva durante un periodo no superior a un año, para poder conciliar la vida la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación Personal y Promoción

Artículo 7º.- Personal afectado.

La plantilla dependiente de este convenio comprenderá a las personas que desarrollan su trabajo en las dependencias de la sede central, sita en la C/ Olimpo nº 35, y del Grupo Parlamentario de IZQUIERDA UNIDA (Congreso y Senado).

Artículo 8º.- Ingreso del trabajador/a en la empresa.

Como norma general se realizará mediante concurso-oposición de carácter general o restringido, consistente en pruebas teóricas y/o prácticas, adecuadas a la característica de los puestos a cubrir en los diferentes centros de trabajo. Para trabajos excepcionales como campañas electorales, Asambleas, se podrán realizar contratos temporales.

Se le dará máximo difusión dentro de la organización, participando en el seguimiento, para asegurar la transparencia del proceso, la representación de las trabajadoras y trabajadores.

De todas las contrataciones laborales dependientes de IZQUIERDA UNIDA FEDERAL deberán tener conocimiento los/as representantes sindicales. Las contrataciones, serán substanciadas conforme al convenio y las tablas salariales en vigor.

Artículo 9º.- Contratos de trabajo.

Todas las trabajadoras y trabajadores de nueva contratación tendrán un contrato de trabajo.

Aquellos contratos realizados por concurso-oposición, se ajustarán a la normativa vigente, y por periodo entre Asambleas. Las personas contratadas directamente por la dirección por algún miembro de la misma, estarán al margen de lo dispuesto en este apartado del Convenio Colectivo y verán finalizada su relación laboral cuando así lo decida la dirección de IU, cuando él o la dirigente que lo contrató concluya su mandato para el que fue elegida/o, o cuando el dirigente cese en sus funciones.

Artículo 10º.- Categorías Profesionales.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

Grupo 1: Técnicas y Técnicos.

1.1 Técnicas y Técnicos superiores: personas que realizan labores de carácter técnico equivalente a los de una licenciatura capacitada plenamente para realizar tareas de análisis, elaboración evolución, dentro de su especialidad

1.2 Técnicas y Técnicos medios: personas que realizan labores de carácter técnico equivalentes a los de una diplomatura y con responsabilidad restringida.

Nivel I: Técnico Superior

Nivel II: Técnico Medio.

Grupo 2: Cuerpo Administrativo

2.1 Jefa/e Administrativo: son aquellas personas que, con total conocimiento de su función profesional, realiza tareas que implican altos niveles de autonomía y responsabilidad.

2.2. Oficiales administrativos: integra a las personas que, con conocimientos suficientes de su función profesional, requieren de un nivel de iniciativa considerable en las labores propias de administración.

2.3. Auxiliares administrativos: son aquellas personas que, con conocimientos básicos de su profesión, realizan tareas elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho. Las personas recepcionistas y telefonistas quedan adscritas a esta categoría.

Nivel: III

Nivel: IV

Nivel: V

Grupo 3: Oficios Varios.

1.1. Vigilantes, conserjes, ordenanza, limpiador, mozo: en esta categoría se incluyen los trabajos de reprografía y mantenimiento necesarios para el normal desarrollo de las labores diarias. También entrarían dentro de este apartado los servicios de vigilancia y limpieza.

Nivel: VI

Las categorías profesionales se basan en las recogidas por el convenio de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid, se adjunta tabla:

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Técnico Superior
	2	Técnico Medio
II	3	Jefe Administrativo/a
	4	Oficiales Administrativos/as
	5	Auxiliar Administrativo/a
III	6	Vigilantes, conserjes, ordenanza, limpiador, mozo.

Artículo 11º.- Promoción Interna

IZQUIERDA UNIDA facilitará la promoción profesional interna con igualdad de oportunidades a todas las trabajadoras y trabajadores.

Cuando exista la necesidad de cubrir una plaza vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, se realizará un concurso de las características requeridas para el puesto de trabajo a cubrir y la correspondiente categoría profesional. Dicho concurso se celebrará en primera convocatoria de carácter interno, es decir entre la plantilla sujeta al presente convenio. En caso de no cubrirse de este modo, se recurrirá a la convocatoria externa, convocando la plaza entre las Federaciones de Izquierda Unida y los partidos integrantes. En todo este proceso participaran activamente los miembros del Comité de Empresa o delegadas y delegados de personal.

La promoción a categoría superior se podrá producir con ocasión de vacante, una vez reunidos los requisitos que se establezcan a tal efecto. Reuniendo dos trabajadoras/es o más los requisitos necesarios para cubrir dicha vacante, el criterio a aplicar se determinará entre la dirección de Izquierda Unida y la representación sindical.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 12 meses consecutivos o 18 alternos en 2 años, superando estas limitaciones el trabajador consolidará la categoría superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

CAPÍTULO CUARTO

Vacaciones, permisos, excedencias y licencias

Artículo 12º.- Vacaciones.

1.- Las trabajadoras y trabajadores sujetos a este convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 32 días naturales o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar el tiempo necesario trabajado para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones será obligatorio y en ningún caso podrá sustituirse por compensaciones económicas.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el mes de agosto, pudiendo acogerse a los meses de Julio y Septiembre previo acuerdo con la dirección y con excepcionalidad a otros meses del año. Dichos turnos se distribuirán previo acuerdo entre trabajadores y empresa. En todo caso, antes de finalizar el primer trimestre del año, se establecerá la lista de personal que haya de disfrutar las vacaciones.

3.- Se podrá facilitar el fraccionamiento de las mismas, siempre que la fracción mayor, 15 días como mínimo, corresponda al mes citado con preferencia.

4.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del

Artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que la trabajadora y/o un trabajador no pudiese disfrutar las vacaciones total o parcialmente por Incapacidad Temporal distintas a las anteriores, durante el año natural a que correspondan, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En todo momento se garantizará el buen funcionamiento de los centros de trabajo.

Artículo 13º.- Permisos retribuidos:

Como norma general todas las trabajadoras y los trabajadores afectados por este convenio podrán disponer de permisos retribuidos, justificándolos en su caso debidamente, debiéndose comunicar con dos días, como mínimo, de antelación, ante el responsable de personal, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

Ocho días retribuidos al año para asuntos propios de libre disposición que serán disfrutados siempre que se garanticen las necesidades de trabajo.

Dos puentes anuales, que serán pactados antes del 30 de marzo de cada año.

Por matrimonio, o pareja de hechos, 20 días naturales.

Por matrimonio de padres, hijos/as, un día incluyendo el del acto, ampliable a otro más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

Por nacimiento o adopción de un/a hijo/a, cuatro días naturales.

El nacimiento de una hija o hijo dará derecho a 16 semanas o 18 si el parto es múltiple con el 100% del salario, y lo podrá disfrutar la madre o el padre.

En el caso de adopción de un niño o de una niña de edad inferior a un año se tendrá derecho a un permiso retribuido de 56 días naturales a partir de la adopción.

La alimentación de un niño o niña menor de 1 año dará derecho a la reducción de una hora diaria de jornada laboral, al comienzo o antes de su finalización, siendo los sujetos de ese derecho los progenitores, con independencia del vínculo conyugal. En cualquiera de los casos anteriores, y si ambos progenitores forman parte de la plantilla, sólo tendrá ese derecho uno de ellos.

Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho y hermanas/as políticas, cuatro días naturales. En caso de desplazamiento se incrementará en un día más.

Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de conyugue o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos de la afectada y/o afectado y de su cónyuge o compañera y/o compañero o pareja de hecho. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se podrá disponer de la mitad de la jornada, ampliable aun día si tiene lugar fuera de la Comunidad de Madrid.

En caso de divorcio o separación, tres días hábiles.

Por aborto voluntario:

En caso de que la trabajadora sea la abortante, el tiempo necesario, con un máximo de 15 días.

En caso de que el/la trabajador/a sea acompañante de un familiar en primer grado, cónyuge o pareja de hecho el permiso retribuido será de dos días si el desplazamiento es dentro del territorio nacional y de tres si es necesario el desplazamiento al extranjero.

Por traslado del domicilio habitual, dos días hábiles.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la presentación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia que corresponda. Si la trabajadora o el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se computará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación de las y los trabajadoras/es, el tiempo establecido en la normativa correspondiente.

Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a cursar estudios de todo tipo, por el tiempo que a continuación se establece y en los siguientes supuestos.

En caso de asistencia a curso o estudios en beneficio y por acuerdo de la empresa, éstos se realizarán dentro de la jornada laboral o con reducción de la misma si fuera en otro horario, corriendo IZQUIERDA UNIDA con los gastos derivados de los mismos y siendo obligatoria la asistencia por parte de la trabajadora o trabajador si la formación impartida tiene relación con su puesto de trabajo.

En caso de estudios por cuenta de la trabajadora o trabajador se realizará fuera del horario laboral, en este caso los gastos serán por cuenta de la trabajadora o trabajador.

En época de exámenes, tendrá derecho al día del examen. En todo caso, será necesario acreditar la correspondiente justificación de la realización de los mismos ante el responsable de personal.

Artículo 14º.- Permisos no retribuidos

Las trabajadoras y trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad o lleven un año continuado en su puesto de trabajo tendrán derecho, previa solicitud, a un permiso anual de 8 días hábiles no retribuidos para asuntos propios, siempre y cuando no afecte a la actividad normal del trabajo, valorándose por la representación de las trabajadoras y trabajadores y el responsable de personal las causas del mismo. Será de aplicación en igual manera cuando ese periodo de un año de antigüedad se produzca entre varias excedencias.

Artículo 15º.- Excedencias**Voluntarias:**

Las trabajadoras y trabajadores con un año de antigüedad, tienen derecho a una excedencia voluntaria, por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

En esta situación no se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino al derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.

La excedencia deberá ser solicitada a la dirección del centro de trabajo, con un mes de antelación a la fecha de inicio y siempre por escrito. La plaza vacante originada por esta excedencia se podrá cubrir provisionalmente por el tiempo que dure la misma.

Excedencias cuidado de familiares

Las trabajadoras o los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras o los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no puede valerse por sí misma/o, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las trabajadoras o los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras/es de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el responsable de personal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efecto de antigüedad y la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada/o por el responsable de personal, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la trabajadora o el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia Forzosa

Cuando la excedencia se solicite para ejercer cargo público o sindical, no será requerimiento necesario de concesión ni la antigüedad ni el tiempo de duración de esta.

En todo caso, su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Una vez finalizada la excedencia, la trabajadora o el trabajador deberá solicitar con un mes de antelación su reincorporación, o que dará derecho a la incorporación al anterior puesto de trabajo u otro similar.

Reincorporación asistentes parlamentarios y resto de trabajadoras y trabajadores de Izquierda Unida

La reincorporación de las/os asistentes parlamentario, así como del resto de trabajadoras o trabajadores de Izquierda Unida que prestan su servicio en nombre de esta en otras Instituciones en situación de reducción de jornada, será automática y con la misma jornada, categoría profesional y antigüedad que le corresponda al momento de incorporación.

La incorporación o reincorporación de los asistentes parlamentarios, así como del resto de

trabajadoras o trabajadores de Izquierda Unida que prestan su servicio en nombre de esta en otras Instituciones tendrá que ser comunicado con anterioridad al comité de empresa o representación legal establecida.

Artículo 16º.- Jubilación Parcial

Las trabajadoras o trabajadores de Izquierda Unida Federal que teniendo la edad requerida y el resto de requisitos para causar derecho a Jubilación Parcial sin o con contrato de relevo, podrán solicitarla conforme a lo acordado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, en los mismos términos y condiciones previstos en los anteriores Acuerdos y Convenios de IU de los años 2000, 2006, 2010, 2014 y presente 2017, siempre que la situación laboral lo permita.

Artículo 17º.- Licencias

Para el caso concreto de estudios, exámenes o por motivos personales (como por ejemplo, nacimiento o adopción de una hija o un hijo). Las trabajadoras y trabajadores que lo justifiquen debidamente, podrán solicitar licencias no retribuidas por un periodo de licencia solicitado, reincorporándose la trabajadora o el trabajador al puesto que ocupaba con anterioridad. La concesión o no de este tipo de licencia se hará en función de la organización del trabajo y no podrá disfrutarse más de una vez al año.

CAPÍTULO QUINTO

Aspectos

Artículo 18º.- Anticipos y/o préstamos.

El personal de Izquierda Unida con un año al menos de antigüedad, tendrá la concesión de un préstamo sin interés de hasta cuatro veces el importe de una nómina salario neto, por las causas que a continuación se explicitan, que deberán ser justificadas documentalmente y siempre que la situación de Izquierda Unida lo permita, el préstamo será descontado de su nómina durante un periodo no superior a 24 meses:

Fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres.

Asistencia médica o internamiento hospitalarios de la trabajadora o el trabajador, del cónyuge o de sus hijas o hijos o sus padres, en los sus puestos que no sean cubiertos por la Sanidad Pública y sea de primera necesidad.

Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.

Nacimiento de hijas o hijos, si se requiere internamiento hospitalario, en los supuestos que no cubra la Sanidad Pública.

Para aquellas obras en la vivienda de la trabajadora o el trabajador, en los supuestos de urgente necesidad o mejoras para la accesibilidad de personas con movilidad reducida.

Compra de primera vivienda.

En todo caso, se consultará con la representación de las trabajadoras y los trabajadores su concesión en los términos ya pactados, realizándose en el plazo más breve posible.

Dicho préstamo podrá aumentarse en caso de extrema necesidad en una mensualidad, es decir hasta cinco mensualidades. Será debidamente documentada y justificado.

La amortización del préstamo será mensual y no podrá exceder en ningún caso del diez por cierto del salario neto, debiendo ser amortizado en un plazo no superior a veinticuatro meses, salvo acuerdo de las partes. Esta situación se podrá revisar si la cuantía del préstamo no pudiera ser amortizado en 24 mensualidades a razón del diez por cierto del salario, esta revisión deberá ser reflejada en el acuerdo individual.

Hasta la cancelación de la totalidad de la cuantía del préstamo no se podrá volver a solicitar uno nuevo por el mismo concepto.

Artículo 19º.- Régimen de retribuciones.

Cláusula de revisión salarial. Al finalizar cada año, de los que esté vigente este convenio, se aplicará a todas las categorías un incremento resultante de IPC positivo real. Esta revisión se realizará en los tres primeros meses del año, pasándose a consolidar en el salario base.

Independiente y siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan, se estudiará un incremento porcentual entre la dirección y la RLT, a los efectos de posibilitar una mejora salarial, estando la dirección obligada a facilitar la información económica de la organización.

Compensación por comida. Esta compensación solo la podrán disfrutar las trabajadoras y los trabajadores que trabajen en la jornada de tarde y no tengan la ayuda del Congreso de los Diputados. Se fija en 5 euros por día trabajo efectivo que se realice la jornada intensiva de tarde.

Se establece un complemento de transporte de carácter individual. La cuantía será la correspondiente al abono transporte de la Comunidad (zona A) conforme ha establecido el Consorcio Regional de Transportes de la Comunidad de Madrid.

Prestación Social. Se establece una cuantía de 100 euros para ayuda de gafas o cobertura dental, previa justificación de la factura correspondiente.

Complemento persona de antigüedad consolidada “ad personam”. Las trabajadoras y trabajadores que a 31 de Diciembre del 2016 vengán percibiendo un complemento de antigüedad, y una vez revisada la misma en aplicación a los acuerdos colectivos vigentes a dicha fecha y la documentación laboral pertinente, pasarán a integrar dicha cuantía en este nuevo concepto, que no será revisable ni será compensable ni absorbible con cualesquiera otras mejoras y revisiones que procedan a futuro.

Complemento persona de antigüedad. Percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base a cada cuatrienio, dicho complemento se generará a partir del 1 de enero de 2017.

La suma del “complemento personal de antigüedad y el “ad personam”. Consolidado desde la fecha de alta en la organización, no podrá ser superior a los porcentajes establecidos en el punto 8 de este Artículo.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más de 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo a los veinticinco o más años.

CAPÍTULO SEXTO

Aspectos Sociales

Artículo 20º.- Formación.

La formación. En todos sus niveles, se considera en Izquierda Unida como un instrumento vital para lograr la necesaria cohesión entre la cualificación de las trabajadoras y trabajadores y los requerimientos, cada día mayores, para el mejor desempeño de la trabajadora y el trabajador.

Los cursos de formación demandados por la trabajadora o el trabajador con el conocimiento del comité de empresa con el fin de mejorar su capacidad laborar en el desarrollo de su trabajo, a ser posible, deberán realizarse fuera del horario laboral.

Asimismo se considera un aspecto fundamental la participación de las trabajadoras y trabajadores en la empresa.

La dirección podrá solicitar la realización de los cursos de formación que estime convenientes para el mejor desarrollo del trabajo. Dichos cursos deberán realizarse en horario de trabajo y no representarán coste económico alguno para las trabajadoras y trabajadores que accedan a los mismos.

La representación legal de las trabajadoras y trabajadores podrá sugerir a la dirección, la realización de cursos de formación, perfeccionamiento y especialización profesional que desde su punto de vista sean necesarios para el mejor desarrollo y cumplimiento de sus responsabilidades en el trabajo, estos cursos estarán sujetos a las mismas características que los referidos en el párrafo anterior y necesitarán, en cada caso, la previa autorización del responsable directo.

Las trabajadoras y trabajadores en proceso de formación, según los supuestos citados, tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la organización, cuando curse con regularidad estudios de un título académico o profesional.

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, perfeccionamiento o especialización profesional, con reserva del puesto de trabajo.

La dirección de Izquierda Unida podrá exigir a todas las trabajadoras y trabajadores que se encuentren disfrutando de los beneficios enumerados en los puntos anteriores, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando al menos un 25 por ciento de las calificaciones no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por ciento del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Artículo 21º.-

A todas las trabajadoras y trabajadores con un mes de antigüedad se le garantizara por parte de la dirección de Izquierda Unida el 100 por cien de su salario durante un periodo de Incapacidad Temporal, en caso de producirse esta, incluido el salario neto del asistente parlamentario.

Artículo 22º. -

Reconocimiento médico:

Se efectuará por parte de la organización una revisión médica anual, en todo caso voluntaria de las trabajadoras y los trabajadores acogidas al presente acuerdo.

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 al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Aspectos sindicales

Artículo 23º.-

La representación de las trabajadoras y los trabajadores asistirán, previa cita, con voz y sin voto a las reuniones de la dirección cuando en el orden del día figure algún punto referente a personal.

Artículo 24º.-

En los demás aspectos este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO OCTAVO

Faltas y sanciones

Artículo 25º.-

El presente acuerdo se remite al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26º.-

La Dirección deberá informar y conceder audiencia a la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores, antes de adoptar cualquier decisión sancionadora o disciplinaria. Asimismo, se les informará de cualquier cambio que pudiera producirse en el normal funcionamiento de la actividad laboral.

CAPÍTULO NOVENO

Disposiciones finales

Primera. - En los casos o circunstancias no contempladas en el presente acuerdo, nos remitiremos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

Segunda. - A lo largo de este año 2017 se estudiará entre la representación sindical y la dirección la implantación de un fondo con un reglamento para uso, siendo voluntad inequívoca de las partes crear dicho fondo.

Tercera. – El espíritu del presente acuerdo, se enmarca dentro del proyecto político y social de Izquierda Unida.

Don Ismael González López

Responsable de Organización y finanzas de IU Federal

Doña, Sara Díaz

Don, Carlos Tejedor

Don, José Antonio Arias

En Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras de Izquierda Unida Federal

Madrid, 16 de noviembre de 2017

(03/29.452/18)

