

CONVENIO COLECTIVO DE JESYTEL, S.A.

Capítulo 1. Disposiciones generales

Art. 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales entre la Empresa JESYTEL, JEREZ SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES, S.A., (en adelante JESYTEL), y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de la Empresa.

Art. 2. Ámbito territorial

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de JESYTEL, sito en Jerez de la Frontera, así como a cualquier otro que en el futuro pueda crearse.

Art. 3. Ámbito personal

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de JESYTEL, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal que preste sus servicios en empresas que tengan suscrito un contrato de obra o servicio con JESYTEL, regulados por Derecho civil o mercantil, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de esta empresa.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con JESYTEL. Página 1 de 25 Convenio Colectivo Jesytel.

c) El personal contratado al amparo del RD 1382/1985, por el que se regula la relación laboral especial de Alta Dirección.

Art. 4. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

1. El presente Convenio Colectivo surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2008, salvo en los casos en que expresamente se determine otra fecha de efectos, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del



Convenio mediante comunicación fehaciente dirigida a la otra con tres meses de antelación respecto de la fecha de finalización de la vigencia general prevista.

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá prorrogado en todas sus cláusulas, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

4. De no producirse la denuncia en el plazo fijado en el párrafo segundo, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Art. 5. Compensación y absorción

1. El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio. A tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Art. 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio, salvo que las partes de mutuo acuerdo establecieran la vigencia del mismo por no afectar dicha declaración al equilibrio interno del convenio.

Art. 7. Comisión paritaria

1. Con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación del Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por 6 miembros. Tres de ellos lo serán en representación de la empresa, y tres en representación de los trabajadores.

2. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:



- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio;
 - b) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
 - c) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.
 - d) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. En los supuestos en que no se alcance acuerdo, o transcurrido el plazo anterior sin que se haya emitido dictamen, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.
3. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en 10 no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

Capítulo II. Ingresos, contratación y periodo de prueba

Art. 8. Contratación

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria, y conforme a las previsiones de este Convenio.
2. Todos los puestos a cubrir serán ofertados en primer lugar al personal de la Empresa, de acuerdo con 10 dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio.



3. En caso de que se cubran mediante contratación externa, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional adecuada, así como las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas, así como de los resultados de la selección se informará a la representación de los trabajadores.

4. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Art. 9. Contratación temporal

1. Contrato en prácticas

En lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a la normativa reglamentaria de desarrollo de dicho precepto.

2. Contrato para la formación

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. En los supuestos en los que la duración pactada no alcance el período máximo, el contrato podrá prorrogarse hasta el mismo. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán derecho a la retribución que se establezca al efecto en el Estatuto de los Trabajadores o en sus normas reglamentarias de desarrollo vigentes en el momento de suscripción del presente Convenio. Página 4 de 25 centrarse a lo largo de toda la a gatada la duración máxima del Los tiempos de formación teórica podrán c duración de los contratos, siempre que no se ha mismo.

3. Contrato para obra o servicio determinado

Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia a los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes: Aquellos servicios o actividades que la empresa hubiera asumido en virtud de encargos de ejecución recogidos en su Plan Director, programas subvencionados, convenios, conciertos, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la del encargo, subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata. Igualmente, podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir proyectos específicos, promociones de productos, y otras tareas que presenten perfiles propios y diferenciados de la actividad normal de la empresa.

4. Contrato eventual por necesidades de la producción. En lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, celebrándose este contrato para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.



5. Contrato de interinidad Se celebrará este contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 Y46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.10. Contrato a tiempo parcial

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos para la formación.

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrá efectuar una interrupción en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias nunca superará, conforme a la normativa vigente, la jornada ordinaria prevista en este Convenio. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos del año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a períodos subsiguientes, siempre dentro del año.

d) La empresa comunicará al trabajador con 2 días de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

5. En materia de prestación de servicios a tiempo parcial por reducción de jornada, bien por guarda legal de menores, minusválidos o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal Vigente.

Art. 11. Período de prueba





1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.
2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en el año inmediatamente anterior, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.
3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de tres meses para el resto del personal.
4. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.
5. Caso de que no se supere el período de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable en que finalice el plazo previsto. 6. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 12. Principios de la organización del trabajo

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de JESYTEL, teniendo como objetivo alcanzar en la empresa un nivel óptimo de productividad basado en el uso adecuado de los recursos humanos y materiales.
2. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, JESYTEL podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportunos, con el objetivo referido en el punto anterior, y debiendo respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

Art. 13. Adscripción del personal

1. Todo el personal de JESYTEL al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará, atendiendo a las funciones que desempeñen, en Grupos Profesionales.
2. La movilidad funcional dentro del Grupo-Categoría Profesional no tendrá otro





límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

Art. 14. Grupos y categorías profesionales

1. El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.
2. La aptitud profesional requerida para la inclusión en un determinado Grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.
3. El personal afectado por el presente Convenio queda integrado en alguno de los Grupos y Categorías Profesionales que se relacionan en el ANEXO I, atendiendo a su contenido funcional.
4. La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los grupos profesionales, incluida la titulación académica, no supone derecho a la consolidación de tal grupo, ni a su equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho grupo, por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.
5. La enumeración de Grupos y Categorías Profesionales que se contienen el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y categorías descritos.

Art. 15. Sistema de valoración y promoción profesional

1. La Empresa, de acuerdo con los trabajadores, ha establecido una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de mérito, eficiencia y capacidad profesional. En este sentido, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio, los puestos de trabajo a cubrir serán ofertados en primer lugar al personal de la Empresa
2. No obstante, aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.
3. La Promoción Profesional se realizará sobre la base del sistema de valoración vigente en Jesytel. Dicho sistema es homogéneo en la empresa en cuanto a su estructura, ya que se valora sobre cuatro grupos de factores comunes en todos los departamentos, a saber Conocimientos Técnicos, Factores Organizativos, Características Personales y Valores Añadidos. Asimismo, se configura como un sistema diverso en cuanto a su concreción ya que se determina de forma





consensuada por cada departamento y es variable y adaptable a las circunstancias de cada uno de ellos.

4. El sistema de valoración consiste, fundamentalmente, en la evaluación de cada trabajador por su jefe directo, al menos una vez al año, conforme a los criterios fijados en cada departamento. De dicha evaluación se obtendrá una categoría y, en su caso, un complemento de valoración. La categoría y el complemento de valoración alcanzado se consolidará como un derecho económico, lo que no implica que no puedan existir evaluaciones posteriores que obtengan una valoración inferior.

5. Nunca se consolidará una categoría o grupo profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, aunque se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría o grupo en cuestión, ni siquiera cuando se ocupe un puesto que tenga reconocido dicha categoría por causas tales como sustitución por I.T., excedencia forzosa o supuestos legales de suspensión con derecho a reserva del puesto de trabajo. En estos últimos casos, si la ocupación del puesto en cuestión superase los seis meses, el tiempo que exceda de ese periodo se compensará al trabajador con el importe de la diferencia entre su sueldo bruto" y el que correspondería por la categoría desempeñada.

6. Cuando la empresa tenga conocimiento de que un puesto queda vacante, optará por su amortización o su cobertura. Caso de decidir su cobertura, se articularán los procesos referidos de promoción interna, estableciéndose un periodo de prueba de 6 meses para que se consolide el mismo.

Capítulo IV. Jornada, vacaciones y festivos

Art. 16. Jornada

1. La jornada laboral de Jesytel será de 35 horas semanales distribuidas irregularmente a lo largo del año.

2. En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un periodo de veinte minutos de descanso retribuido para desayuno, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

3. La jornada y horario laboral se distribuirá del siguiente modo:

- **Jornada normal:** El horario de atención a clientes de Jesytel se establece de 08:00 a 15:00 y de 17:00 a 19:00 de lunes a jueves y de 08:00 a 15:00 los viernes. Para garantizar que se ofrezca el servicio durante todo el horario de atención cada departamento podrá organizarse por turnos de acuerdo con la dirección.

- **Jornada de Semana Santa:** de lunes a miércoles Santo, de 9 a 14 horas.



- **Jornada de Feria:** de lunes a jueves, de 9 a 14 horas.
- **Jornada de Verano:** de lunes a viernes, de 8 a 14 horas, comenzando el 1 de junio y finalizando el 11 de septiembre ambos inclusive.
- **Jornada de Navidad:** de lunes a viernes, de 9 a 14 horas desde el 20 de diciembre a 15 de enero, ambos inclusive.

4. En caso de que el horario de JESYTEL no concuerde con el de las diferentes Entidades Municipales, se cubrirán los desfases horarios y/o diarios con servicios especiales que se compensarán en vacaciones durante la jornada de verano.

Art. 17. Calendario laboral y festivos

La Empresa elaborará anualmente el Calendario Laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Una vez acordado, se dará a conocer a todo el personal de la empresa. Dicho calendario contendrá los días festivos oficiales de carácter estatal, autonómico y local, así como dos días festivos adicionales, a saber,

- Uno de ellos coincidirá con los días 24 o 31 de diciembre. Este festivo se disfrutará de acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, y debiendo garantizar en todo caso la cobertura de los servicios mínimos.
- El otro será el día de la Patrona. Este día se disfrutará coincidiendo con algún puente a elección de la empresa. En el supuesto de que no fuera posible su disfrute en uno de los días fijados, por decisión de la empresa, se compensará con dos días de descanso adicional.

Art. 18. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 24 días laborables. En la medida de 10 posible, 15 de estos días, se disfrutarán durante el periodo coincidente con la jornada de verano
2. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los períodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse con una antelación de al menos un mes respecto de la primera fecha elegida como de disfrute.
3. Se intentará conceder las vacaciones de acuerdo con 10 solicitado por el trabajador. No obstante, quedan condicionadas a las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Así, en caso de que concurren para un determinado período más peticiones de las que organizativa y operativamente se puedan





atender, se concederán de acuerdo con las siguientes prioridades:

- En primer lugar se concederán las vacaciones de trabajadores con hijos en edad escolar, en tanto coincida el período solicitado con las vacaciones de éstos, siguiéndose para años sucesivos un sistema de rotación.

- En segundo lugar tendrá prioridad el trabajador de más antigüedad en la empresa, siguiéndose para años sucesivos un sistema de rotación.

4. En el caso en que un trabajador, con las vacaciones ya aprobadas por la empresa, tuviera que suspenderlas, modificarlas o anularlas por petición de la empresa, y ello le suponga un perjuicio económico que pueda acreditar, será indemnizado por la empresa en la cuantía acreditada.

5. Cuando, por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones, computándose 2,5 días de vacaciones por mes trabajado.

6. No podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente, salvo por finalización de contrato.

No obstante lo anterior, y hasta un máximo de 3 días, podrán disfrutarse durante el primer trimestre del año posterior.

7. Serán de aplicación al personal fijo de la plantilla de Jesytel, día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte hasta un máximo de 26 días hábiles por año natural

8. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado padeciese una situación de LT., o una suspensión por maternidad, licencia por paternidad o situación de riesgo por embarazo o lactancia, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera permanecido en esa situación, con excepción de los tres primeros días, si tal período no se justifica con la correspondiente baja médica.

La interrupción de las vacaciones por causa de enfermedad no modificará en ningún caso el Plan de Vacaciones, por lo que el empleado se deberá incorporar en la fecha prevista de finalización de sus vacaciones, y disfrutará de los días correspondientes a la incapacidad temporal cuando lo permitan las necesidades del servicio

Capítulo V. Permisos retribuidos y suspensión del contrato

Art. 19. Permisos retribuidos

El trabajador, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por





alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Matrimonio o unión de hecho registrada: 16 días naturales a contar desde el día de la boda. Página 11 de 25

b) Matrimonio o unión de hecho, registrada, de padres, hijos o hermanos empleado: 1 día, siempre que coincida con la celebración del acto.

c) Nacimiento o adopción de hijo: Regulado en el artículo 20

d) Accidente, enfermedad grave, hospitalización de padres, cónyuge e hijos o fallecimiento de padres:

5 días naturales. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los familiares. En el caso de que los afectados sean otros parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 2 días naturales.

e) Fallecimiento de cónyuge e hijos: 10 días naturales. Por el fallecimiento de familiares de hasta tercer grado el permiso será por el tiempo del sepelio.

f) Traslado del domicilio habitual: Los trabajadores contarán con 2 días naturales consecutivos por el cambio de domicilio dentro de su población de residencia o fuera de ella, siempre que el primero de ellos coincida con la realización del mismo y se justifique.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que, por este motivo, el trabajador perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Exámenes del trabajador en Centros Oficiales reconocidos:

1 día por examen. Cuando estos exámenes estén relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo, se podrán conceder hasta 2 días por examen, con un máximo de 10 días al año. En caso de exceder de este número de días le corresponderá licencia no retribuida.

i) Deberes de carácter personal: Por deberes públicos de carácter personal e inexcusable (renovación del DNI, carnet de conducir, ITV) hasta 21 horas al año. En estos supuestos y previamente a la concesión de la licencia, se deberá acreditar la imposibilidad de cumplir con los mismos fuera de la jornada laboral. En el supuesto de que el cumplimiento de tal deber no quepa realizarlo fuera de la jornada laboral, el empleado dispondrá exclusivamente del tiempo necesario para su cumplimiento debiendo incorporarse a su puesto de trabajo finalizado el mismo.





j) La asistencia a consulta médica del trabajador, cónyuge, padres o hijos, en caso de ser imposible su realización fuera de la jornada laboral, será por el tiempo estrictamente necesario para la misma dentro de la jornada laboral, y se justificará su asistencia.

k) Por asuntos particulares: A lo largo del año, se podrán disfrutar de hasta tres días de licencia para asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores para 2008, cuatro en 2009, cinco en 2010 y seis en 2011. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas y se podrá hacer uso de ellos antes de concluir el año natural. Caso contrario se perderá este derecho.

Se solicitarán por el interesado, según su conveniencia, a su jefe y a la dirección de personal, respetando siempre las necesidades del servicio excepto por razones de enfermedad familiar. Cuando, con motivo de las licencias trabajador necesite hacer desplazamientos ampliará en un día. Convenio Colectivo Jesytel recogidas en las letras a), b), c), d) Y h), el 01" a 300 kilómetros, el permiso se ampliara en un día.

En todos los casos indicados el trabajador deberá preavisar con la antelación que sea posible, así como justificar, y en su caso acreditar, debidamente el motivo del permiso. En casos excepcionales, y a discreción de la empresa, se podrá ampliar la duración de estos permisos.

Art. 20. Conciliación de la vida familiar y laboral

En este punto se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo vigente en el Ayuntamiento de Jerez.

Art. 21. Excedencias

Respecto de las excedencias, se regirán conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Capítulo VI. Régimen económico

Art. 22. Estructura salarial

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la retribución de los trabajadores de JESYTEL estará compuesta por el Salario Base y los Complementos Salariales que a continuación se relacionan, y cuya cuantía para el año 2.008 se fija en el Anexo 1al presente Convenio.

2. La estructura salarial es por tanto la siguiente:

- Salario Base: es la parte de retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y categoría profesional, por la realización del trabajo convenido



durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

- **Antigüedad:** Se devengará por trienios vencidos, y se abonará a partir del mes siguiente al cumplimiento de los 3 años de servicios efectivos en la empresa. El complemento consistirá en una cuantía fija de 79,59 € brutos mensuales.

- **Complemento de Valoración:** es la parte de retribución abonada a los trabajadores en función la evaluación personal efectuada conforme al sistema de valoración establecido. Página 13 de 25

- **Complemento Personal (*Ad personam*):** es un complemento pactado de forma individual con cada trabajador en función de su cualificación personal el trabajo. Este concepto no se revaloriza anualmente.

- **Complemento Voluntario:** se trata de un complemento salarial, que no tendrá carácter consolidable, y que será abonado a los trabajadores en función de la consecución de los objetivos fijados por la empresa.

- **Complemento Disponibilidad:** consiste en un complemento salarial vinculado al puesto de trabajo que se abona a los trabajadores por el hecho de estar disponibles para cubrir mediante turnos el horario de atención de la empresa.

- **Complemento de transporte:** el importe del mismo será el equivalente al 50% del coste por estacionamiento de los aparcamientos concertados por la empresa.

3. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que comprenderán el importe del Salario Base, antigüedad y los complementos de Puesto de Trabajo, Personal y Horario. Estas pagas se percibirán los días 30 de junio y 22 de diciembre de cada año.

4. Al trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe con relación al tiempo efectivamente trabajado. Asimismo, los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial, percibirán las partes proporcionales de dichas pagas.

Art. 23. Retribuciones extra salariales

Se considerarán percepciones económicas no salariales o extra salariales las indemnizaciones, dietas o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. El personal que realice desplazamientos fuera de la ciudad durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación económica equivalente a la regulada en la normativa fiscal como exenta de gravamen. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público, cuyo importe correrá de cuenta de la empresa.





2. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer o pernoctar fuera de su residencia tendrá derecho a una compensación económica equivalente a lo regulado en la normativa fiscal como exenta de gravamen. En casos excepcionales, y previa autorización de la empresa, los importes de los gastos podrán incrementarse y será necesario justificarlos con facturas.

3. En casos excepcionales, y previa autorización de la empresa, para el caso de que el trabajador haya de comer fuera de su domicilio durante la jornada se compensarán los importes de los gastos justificados con facturas.

Art. 24. Liquidación del salario y anticipos

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por meses vencidos el último día laborable del mes de devengo.

2. La Empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por un importe de hasta e150% de su nómina neta. Las solicitudes habrán de cursarse antes de los días 20 de cada mes y su abono se realizará dentro de los dos días hábiles siguientes a su solicitud. La empresa establecerá y hará público los criterios y pautas vinculantes para articular el ejercicio razonable de este derecho.

4. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a percibir, anticipos a más largo plazo, cuya gestión será competencia de los Delegados de Personal. La deuda viva entre los empleados y la Empresa, no podrá superar en ningún caso los 15.000 E. Se podrán solicitar por escrito, según modelo que facilitará el Departamento de Personal, hasta un máximo de 1.803,04 E, para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 24 mensualidades siempre y cuando esté garantizada su continuidad en el servicio en dicho período. Cuando los empleados cesen en su relación de empleo con Jesyte1, y hayan resultado beneficiarios de algún anticipo a largo plazo con cuotas pendientes de amortizar, se les retraerán de la liquidación que le corresponda en el mes del cese.

Art. 25. Incrementos salariales

El incremento de las retribuciones para el personal de JESYTEL, durante la vigencia del presente Convenio, será igual al porcentaje que se determine como incremento máximo de la masa salarial para el sector público del Ayuntamiento de Jerez, de acuerdo con la correspondiente Ley de Presupuestos.

No obstante lo anterior, se procederá a una revisión salarial en los siguientes



términos:

En el caso en el que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio un incremento superior a los incrementos aplicados en función de 10 dispuesto en el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esa circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal Incremento se abonará con efectos retroactivos desde enero de cada año de vigencia, efectuándose su liquidación en la segunda nómina que pague desde la publicación oficial de dicho índice, considerándose salario del año en que cobre.

No obstante, las subidas salariales no afectarán a los siguientes conceptos retributivos Complemento Personal y Complemento Voluntario.

Capítulo VII. Acción social y profesional

Art. 26. Complemento de incapacidad temporal

La empresa complementará las prestaciones económicas de Incapacidad Temporal, hasta alcanzar el 100% del salario real del trabajador fijada en Convenio durante el tiempo que dure la situación de Incapacidad Temporal.

Art. 27. Seguro colectivo

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán la cobertura de una Póliza de Seguros Colectiva que abarcará las siguientes contingencias:

- Fallecimiento: 18.030,36 €.
- Fallecimiento por accidente laboral: 21.035,42 €.
- Incapacidad Permanente en los grados de total, absoluta y gran Invalidez: 18.030,36 €.

2. La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

Art. 28. Plan de pensiones

Todos los trabajadores fijos de JESYTEL, tendrán derecho a acceder a un Plan de Pensiones que la empresa haya concertado con alguna Entidad Bancaria de reconocido prestigio. La aportación mensual mínima del trabajador será de 19,94 €, debiendo en tal caso aportar la Empresa un total de 49,78 € por trabajador. Estas cantidades se incrementarán anualmente en la misma proporción que la subida salarial.

Art. 29. Regalo y fiesta de navidad



La Dirección de JESYTEL ofrecerá anualmente a los trabajadores afectados por el presente convenio un obsequio, y un almuerzo con motivo de la Navidad

Art. 30. Complemento de transportes y estacionamiento de vehículos particulares

Jesytel facilitará el estacionamiento de los vehículos particulares de los trabajadores en los aparcamientos concertados por la empresa. A tal fin, abonará como complemento de transporte un 50% del coste de este estacionamiento. Aquellos empleados que no utilicen los estacionamientos concertados también cobrarán el mismo importe en concepto de complemento de transporte comprometiéndose todos a usar sus vehículos particulares u otros medios de transporte público si fuera necesario para el desarrollo de su trabajo, siempre que no exista un vehículo de la empresa disponible.

Art. 31. Ayuda social

Con el objeto de atender a las necesidades y gastos médicos que no estén cubiertos por la Seguridad Social, JESYTEL abonará a cada trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa una cantidad anual de 300 €. Esta suma se incrementará en 60 € por cada miembro adicional de la unidad familiar, computándose únicamente cónyuge e hijos. Estas cantidades se pagarán en la nómina del mes de febrero y serán devengadas anualmente de 1 de marzo a 28 de febrero por un único miembro de cada unidad familiar en caso de existir dos miembros en la empresa.

Art. 32. Ayudas de estudios

Jesytel abonará anualmente una cantidad en concepto de ayuda de estudios a los trabajadores fijos, por cada trabajador o miembro de la unidad familiar que esté cursando estudios oficiales. Tan solo se concederá una ayuda por persona, con independencia de que pueda realizar varios estudios al mismo tiempo. Igualmente, esta ayuda será devengada por un único miembro de cada unidad familiar en caso de existir dos miembros en la empresa.

La solicitud se formulará entre el 1 y el 15 del mes de octubre, de acuerdo con el modelo que se facilite por el Departamento de Personal. Necesariamente se acompañará a dicha solicitud una copia compulsada o acreditación oficial de los estudios cursados.

En caso de que la solicitud y documentación aportada se ajuste a lo pactado, el pago de la ayuda de estudios se realizará en la nómina del mes de octubre.

Excepcionalmente, se admitirán solicitudes fuera de plazo cuando la matriculación concreta así lo requiera.





NIVEL DE ESTUDIOS	IMPORTE
Guardería, preescolar, primaria y E.P.A.	138€
ESO,BUP,FP Y COU	182€
Estudios Universitarios	
En localidad de Residencia o UNED Por asignatura	73 €
Con un máximo de	292€
En localidad distinta a la de Residencia	
Por asignatura	110€
Con un máximo de	440€

Art. 33. Premios especiales

Al trabajador, que llevando más de un año en la empresa, y se vea afectado por alguna de las circunstancias especiales que a continuación se describen:

- NATALIDAD: por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo.
- MATRIMONIO: por matrimonio o unión de hecho registrada. La empresa le abonará un premio especial de 180 €.

Dicho pago se efectuará en la nomina del mes siguiente a aquel en que se produzca la circunstancia en cuestión.

Art. 34. Formación profesional

La Empresa establecerá anualmente un Plan de Formación que incluya las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla. Esta labor se desarrollará de acuerdo con los representantes de los trabajadores y deberá estar concluido antes del 31 de enero de cada ejercicio aunque será revisable durante el resto del año. En este sentido, los programas formativos que se articulen podrán desarrollarse, al menos en parte, fuera de la jornada laboral.

Art. 35. Seguro medico

Con independencia de la revisión médica anual para todos los trabajadores, JESYTEL concertará una única Póliza Colectiva de seguro médico a favor de todos sus trabajadores, abonando la empresa la totalidad del importe mensual correspondiente a la cuota del trabajador que solicite el alta en este seguro medico.

Art. 36. Asistencia jurídica

JESYTEL garantizará al personal contra el que se siga querella, sea detenido, acusado, procesado, o demandado civilmente, por razón de su trabajo, y siempre que no exista una actitud nítidamente negligente, por irresponsable, por parte del trabajador, la defensa jurídica y representación procesal de forma gratuita.



Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales

Art. 37. Prevención de riesgos laborales

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto, suministrando la empresa aquellos materiales necesarios para el cumplimiento de la citada normativa.

Art. 38. Vigilancia de la salud

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico suficiente, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario. La revisión médica se efectuará, preferentemente, en horario de trabajo; caso de que ello no fuera posible, el tiempo empleado tendrá la consideración de tiempo de presencia retribuido.

Capítulo X. Derechos de representación de los trabajadores

Art. 39. Derechos de representación de los trabajadores

En este aspecto, se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria. En todo caso, las partes firmantes ratifican su compromiso de mantener unas relaciones basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se deriven de las relaciones laborales. Adicionalmente, se pacta lo siguiente:

- ASAMBLEAS:

Durante el año se dispondrá de 10 horas, dentro de la jornada laboral, para la celebración de Asambleas del Personal que habrán de solicitarse con dos días de antelación y haciendo constar en la solicitud a la dirección el orden del día y el personal afectado.

- HORAS SINDICALES:

Las horas sindicales se podrán acumular en casos justificados y siempre de acuerdo con la dirección de la empresa.

Art. 40. Seguridad y salud laboral

1. Delegados de Prevención Ejercerán sus competencias según los términos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa reglamentaria de desarrollo.
2. 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 laborales. Estará compuesto por el Delegado de

Prevención, y por el empresario y/ o sus representantes, en número igual al de los Representantes de los trabajadores, por otra.

Capítulo XI. Extinción del contrato de trabajo

Art. 41. Extinción del contrato

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título 1 del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.
2. En los supuestos de desistimiento unilateral preavisar por escrito a la empresa con una antelación de 15 días.

Art. 42. Jubilación obligatoria

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla. Las partes firmantes acuerdan establecer un sistema de incentivos económicos para favorecer las jubilaciones, del personal municipal, según el siguiente cuadro:

A los 60 años	24.040€
A los 61	18.030€
A los 62	12.020€
A los 63	6.010€
A los 64	4.506€

b.1. REQUISITOS: Para acceder a la jubilación el empleado/a debe reunir los requisitos exigidos por la normativa vigente en materia de seguridad social.

b.2. SOLICITUD: El premio deberá solicitarse por el interesado/a, ante el Departamento de Personal, mediante escrito según modelo facilitado por el Comité o Junta de Personal. Jesytel se compromete a promover el procedimiento reglamentario para transformar contratos temporales en puestos fijos, en número igual al de las jubilaciones producidas, en el ejercicio presupuestario siguiente a aquel en que se produzcan las jubilaciones.

Art. 43. Régimen disciplinario

1. FALTAS

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en



vigor, y, en especial, de 10 dispuesto en el texto del presente Convenio.

2. CLASIFICACION DE LAS FALTAS

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

- Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
3. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Falta de consideración y respeto con los compañeros, superiores o subordinados, siempre que no tenga la consideración de falta grave o muy grave.
5. Incumplimiento de los cometidos propios de su puesto de trabajo, cuando no tenga la consideración de falta grave o muy grave.
6. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
7. No entregar en el tiempo legalmente establecido, en el domicilio de la empresa, los partes de Baja, confirmación y alta de incapacidad laboral.

- Faltas Graves Se consideran faltas graves:

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
2. Las de puntualidad cuando excedan de cuatro y hasta seis veces al mes.
3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.
4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
5. Acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios.
6. En general, el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el





trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
8. Desobediencia, falta de respeto o incorrección en el trato a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general.
10. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
11. Descuidos reiterados en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando produzcan daños o averías en los mismos, y tenga repercusión en la buena marcha del servicio.

- Faltas Muy Graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de noventa días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un periodo de un mes, diez en seis meses, o de veinte en un año.
3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.
4. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
5. Las ofensas físicas a superiores, compañeros, subordinados, clientes y público en general, incluidos el acoso sexual y el abuso de autoridad.
6. En general, cualquier otra conducta que suponga la transgresión de la buena fe contractual.

3. SANCIONES

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves:

Amonestación escrita.

2. Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de un mes.





4. Faltas muy graves de los apartados 4, 5 Y6:

Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses, o despido.

4. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta grave o muy grave, se le comunicará por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El procedimiento que se seguirá, será la de apertura de Expediente en el que se dará audiencia además de al interesado al Comité de Empresa o en su caso a los Delegados de Personal que velarán por una aplicación razonable y proporcional del régimen disciplinario convenido.

2. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta grave o muy grave, se le comunicará por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El procedimiento que se seguirá, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de 10 trabajadores, será la de apertura de Expediente Contradictorio en el que se dará audiencia además de al interesado al Comité de Empresa o en su caso a los Delegados de Personal.

3. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

4. La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anillada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los 18 meses en caso de faltas muy graves.

Disposición adicional primera

Asimismo, la empresa se compromete a tratar de llegar a acuerdos con sus proveedores habituales con el fin de conseguir ventajas para sus empleados en la adquisición de material informático.

Disposición adicional segunda

A los efectos del presente convenio, se equiparará al matrimonio, la relación conyugal y de descendencia, aquellas situaciones de hecho a las que legal o judicialmente se atribuyan los mismos efectos.

Anexo I

#*2*#



Anexo convenio colectivo Jesytel s.a.

Con el objeto de atender el requerimiento de la Delegación Provincial de la consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, según escrito 9 de Octubre de 2009, salida nº 17279, Rfa. JGM, expte. Subs. Convenio nº 32/09; se procede a modificar los arto 11.3 y arto 19 con el fin de adecuarlos a las especificaciones de la normativa laboral vigente.

Artículo 11. Periodo de prueba

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de dos meses para el resto del personal.

Artículo 19. Permisos retribuidos

1. El trabajador, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

d) Accidente, enfermedad grave, hospitalización de padres, cónyuge e hijos o fallecimiento de padres: 5 días naturales. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los familiares. En el caso de que los afectados sean otros parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de dos días naturales, ampliándose a cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. 2. Cuando, con motivo de las licencias recogidas en las letras a), b), c) y h), el trabajador necesite hacer desplazamiento superior a 300 Kilómetros, el permiso se ampliará en un día.