

CONVENIO COLECTIVO DE JEREZ COMUNICACIÓN MUNICIPAL S.A. (JECOMUSA).

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa JEREZ COMUNICACION MUNICIPAL, S.A. JECOMUSA y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, con las exclusiones establecidas en el Artículo 2.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio afectará a todo el personal que preste servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, si bien las condiciones establecidas en el mismo podrán ser mejoradas, en su caso, mediante contrato individual. Quedan expresamente excluidas:

- a) Directores, Subdirectores, Gerentes y personal de Alta Dirección así como los demás puestos de confianza dentro de la estructura de la EMPRESA.
- b) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.
- c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, música-es, deportivos, informativos y de las artes
- d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para el medio.
- e) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones o programas concretos que no se hallen comprendidos en el apartado b) de este Artículo.
- f) Los agentes publicitarios, los comisionistas y los representantes comerciales sujetos al R.D. 1438/85 de 1 de agosto, que no mantengan relación laboral dentro del régimen general de la S. Social, que se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.
- g) El personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figura en la plantilla de la Entidad.
- h) Los profesionales de los medios de comunicación contratados para la producción, realización o emisión de programas o espacios específicos y determinados.



Su relación se registrará por las cláusulas de los contratos y legislación civil aplicable.

i) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato de prestación de servicios con JECOMUSA.

j) Personas que estén adscritas a programas de prácticas o becas por intermediación de convenios de colaboración con instituciones o entidades.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una vigencia de CUATRO AÑOS desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2004, con independencia de cual sea la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito de acuerdo con la legislación vigente. Estarán legitimados para formular la denuncia, las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el Artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. Producida la denuncia, el Convenio mantendrá su contenido normativo hasta que sea sustituido por el nuevo. En caso de no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, sería considerado automáticamente denunciado.

Artículo 7. Cláusula de Compensación y Absorción

La EMPRESA podrá operar 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 Convenio. Del mismo modo las condiciones de este Convenio, absorberán y compensarán en cómputo anual cualquiera de las mejoras parciales que en el futuro pudieran establecerse, por disposición de carácter general o específico para el sector, por pactos o por cualquier origen.

Artículo 8. Organización de los Servicios



Dirección de la actividad laboral. La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad exclusiva de la Dirección de la EMPRESA, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables. La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la EMPRESA un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio. El personal, cualquiera que sea su grupo profesional, sección o departamento al que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la Entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a los trabajos de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección o autoridades competentes.

Artículo 9. Comisión de Seguimiento

Apartado 1.-Se crea una comisión mixta para la vigilancia e interpretación del convenio, para resolver cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución del mismo. Esta comisión estará formada por 3 miembros de la representación de los trabajadores y otras tantas de la representación de la empresa, siendo aconsejable que sean de los que en su día negociaron el convenio, ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

Apartado 2.- Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el convenio.
- b) Vigilar la aplicación correcta del convenio.
- c) Facultad de conciliación previa y no-vinculante en los conflictos colectivos.
- d) Entender de todas aquellas materias no previstas en este enunciado, que se deriven del presente Convenio.

Capítulo Segundo. Jornada, Horario, Calendario Laboral y Vacaciones

Artículo 10. Jornada Anual

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente que será publicado por la empresa en cada centro de trabajo en los quince días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial del Estado. La jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones, será como máximo la siguiente:

AÑO	HORAS ANUALES
-----	---------------

2.001	1.800
2.002	1.755
2.003	1.710
2.004	1.620

Los descansos no tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto en la jornada continuada en la que se establece un periodo de descanso de 20 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. Horarios

El establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las leyes y en el presente Convenio.

A) Condiciones mínimas: Como regla general la empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias.
- Que entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente haya un penado mínimo de descanso de al menos doce horas.
- Que las modificaciones de horario se comuniquen con una antelación mínima de una semana, siempre y cuando las necesidades de la Empresa así lo permitan.
- Que todos los trabajadores disfruten de un descanso semanal de 48 horas interrumpidas que coincidirán, siempre que sea posible, con sábados y domingos.
- Que el citado descanso semanal de dos días consecutivos, cuando no sea posible hacerlo coincidir con sábados y domingos, se haga de forma rotatoria, salvo para aquellos colectivos que estén adscritos al horario de fin de semana. La rotación en todo caso será fijada por la empresa atendiendo a las necesidades del servicio. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales.

B) Modalidades de los horarios: Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que, con carácter orientativo y no limitativo se describen a continuación:

- 1.- Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de tres.
- 2.- Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos computable a todos los efectos como



tiempo real de trabajo.

C) Jornada reducida:

- 1.- Jornada laboral previa al día de Reyes: cinco horas.
- 2.- Jornada de Semana Santa: de Lunes a Miércoles Santo: cinco horas diarias.
- 3.- Jornada de FERIA: de Lunes a Viernes: cinco horas diarias.
- 4.- En los supuestos en los que los días 24 y 31 de Diciembre sean laborables, el horario será de cinco horas diarias.

Artículo 12. Vacaciones

1. - Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas días naturales al año.
- 2.- Por acuerdo entre el trabajador y la EMPRESA, el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos.
- 3.- El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los treinta días de vacaciones en función del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se deba disfrutar. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los treinta días de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo. En todo caso, el cálculo económico de las vacaciones se realizará siempre sobre las percepciones mensuales fijas del trabajador.
- 4.- El calendario de vacaciones será preparado en cada Departamento con antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes del comienzo del periodo vacacional citado. A tal efecto, los responsables de cada Departamento establecerán los turnos de vacaciones de su personal atendiendo a las solicitudes de éste y a las necesidades del servicio. En caso de imposibilidad de concesión simultánea de vacaciones en los periodos solicitados a varios trabajadores por necesidades de servicio establecidas por la Dirección, se seguirá el siguiente orden de preferencia:
 - 1º. Trabajadores con hijos en edad escolar.
 - 2º. Trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.
 - 3º. Trabajadores con mayor antigüedad

Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias





en vacaciones, se establecerá un orden rotatorio anual entre los trabajadores del mismo Departamento, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 13. Permisos Retribuidos

Los permisos deberán ser justificados y solicitados con al menos dos días de antelación. En caso de que determinados supuestos se den en días festivos oficiales, deberán solicitarse dentro del día hábil siguiente a aquél en que se haya producido el hecho causante, salvo causa de fuerza mayor. Sin perjuicio de la legislación vigente se consideran permisos retribuidos los siguientes casos:

1.- Por matrimonio del empleado o unión de hecho registrada: Día del hecho causante y los 15 días naturales consecutivos.

2.- Por matrimonio o unión de hecho registrada de padres, hijos y hermanos del empleado: 1 día siempre que coincida con el de la celebración de la boda.

3.- Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 5 días hábiles iniciándose el día posterior hábil al nacimiento, adopción o acogimiento. En el caso de que ambas personas que conforman la pareja trabajen en IECOMUSA, solo una de ellas podrá solicitar la licencia. Le será igualmente de aplicación esta licencia a aquellas tutorías que se establezcan con carácter indeterminado en virtud de acuerdos de cooperación institucional de naturaleza nacional o extranjera. En los supuestos de alumbramiento, si la mujer continuase hospitalizada una vez finalizada esta licencia, se estará a lo dispuesto en el punto 5 del presente Artículo.

4.- a) Por fallecimiento de hijos o cónyuge: hasta diez días naturales iniciándose su cómputo el día del hecho causante. Si se trata de padres, cinco días naturales iniciándose su cómputo el día del hecho causante:

b) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, cuñados y suegros del trabajador: Hasta dos días naturales iniciándose su cómputo el día del hecho causante.

5.- a) Por hospitalización (motivado por intervención quirúrgica, enfermedad grave...) de padres, hijos o cónyuges, hasta cinco días laborales a partir del hecho de la hospitalización o de la intervención quirúrgica.

b) Por intervención quirúrgica de hijos, cónyuges y padres, que una vez realizada no requiriese la permanencia en el hospital en más de cuarenta y ocho horas (hospital de día, unidad de observación...), el tiempo necesario mientras perdure la permanencia en el Hospital. Si la permanencia de la hospitalización superarse las cuarenta y ocho horas se aplicará el apartado a) de este punto 5.

c) Por hospitalización (ingreso, hospital de día, unidad de observación...) de



suegros, hermanos, cuñados, nietos y abuelos, el día del hecho causante.

No obstante lo anterior y para los supuestos del párrafo 4º y 5º, IECOMUSA adoptará las medidas precisas a fin de facilitar la petición por parte del interesado de los días de licencia no retribuida que estime precisos para atender la eventualidad producida previa solicitud y justificación de la misma.

6.- Por traslado de domicilio: Hasta 2 días hábiles consecutivos, incluyendo traslado de población, siempre que coincida con la realización del mismo. Deberá comunicar al Departamento de Personal su nuevo domicilio mediante nota simple del padrón.

7.- Por examen del empleado/a en Centros Oficiales reconocidos, y por exámenes en Centros Oficiales para promoción y formación relacionados con el puesto, hasta dos 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. Una vez efectuado el examen y en el primer día hábil siguiente, deberá aportarse al Departamento de Gestión de Personal, justificación documental de haberse presentado a las pruebas.

8.- 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 de tiempo necesario para su cumplimiento debiendo incorporarse a su puesto de trabajo finalizado el mismo.

9.- Licencia curso preparación al parto siempre que sea inevitable su realización dentro de la jornada laboral. Se justificará diariamente la asistencia al mismo.

10.- Asistencia a consulta médica del empleado/a, cónyuge, hijos o padres por el tiempo necesario para la misma debiendo justificarse su asistencia y siempre que sea inevitable su asistencia fuera del horario laboral. Para los supuestos 4, 5, 7, 8 y 10, en el caso de que el hecho causante de la licencia sucediese en municipio distinto al de residencia, los permisos se ampliarán un día más por cada 300 km. que diste dicho Municipio de Jerez.

11.- Por fallecimiento de familiares en tercer grado, corresponderá el tiempo del sepelio.

B. SUSPENSION POR MATERNIDAD.

Comprende dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto,





pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre 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 la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte indeterminada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

C. LICENCIA EN SUPUESTOS DE ADOPCION y ACOGIMIENTO.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, 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 cuya edad supere los seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos 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 de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple. Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre IECOMUSA y los trabajadores afectados. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

D. LICENCIA POR LACTANCIA.

Los/as empleados/as con hijos menores de diez meses tiene derecho a una hora diaria de permiso retribuido. Este penado de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a opción de la interesada mediante comunicación dirigida al Departamento de Gestión de Personal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



En lo no previsto en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación específica.

Artículo 14. Suspensión del Contrato: Excedencias

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas enumeradas en el artículo 45 del ET. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa,

1.-Excedencia Forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El empleado permanecer en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine, y tendrá derecho a ingresar al servicio activo ocupando plaza de su grupo y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La solicitud de reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes de haber cesado en el cargo. La no solicitud o la no reincorporación tras la misma por causas no imputables a la Empresa producirá la baja del trabajador en la misma.

2.- Excedencia voluntaria

a) El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la EMPRESA y con contrato indefinido, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuviesen pendientes del cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave o sometida a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole. La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales, en cualquier otro medio de radiodifusión, público o privado, o cualquier otra empresa de producción audiovisual o publicitaria, dentro de la provincia salvo autorización expresa de la Dirección de la EMPRESA. Caso de no respetar lo estipulado, se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente su contrato de trabajo y pierde todos sus derechos.

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación. Se perderá el derecho de reingresar si no se solicita dicho reingreso un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

b) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superior, y mientras dure el ejercicio a su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, así como a los beneficios regulados para la excedencia forzosa.



Capítulo Cuarto. Organización del Trabajo e Ingresos y Promociones

Artículo 15. Organización del Trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

Artículo 16. Ingreso y Contratación

Corresponde a la Dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso. A tal efecto, la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 17. Ceses

Los trabajadores que causen baja en la EMPRESA deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días. La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno que le falte en la citada comunicación. El trabajador, con la reserva a que se refiere el párrafo anterior, al cesar en la prestación de sus servicios tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la EMPRESA y el carnet profesional o la tarjeta de control que le haya sido entregada por la Sociedad. En caso de pérdida o no-devolución, la EMPRESA estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

Artículo 18. Formación Profesional

1.- Formación profesional

a) La EMPRESA, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, impulsará planes para potenciar la formación y perfeccionamiento profesional de sus trabajadores, garantizando la posibilidad de formación de todo el colectivo.

b) Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos trabajos que faciliten la promoción del trabajador.





c) Los representantes de los trabajadores podrán proponer programas de formación.

d) La EMPRESA tendrá plena libertad para realizar otras actividades formativas que estime necesarias, sin menoscabo de los derechos reconocidos en el presente artículo al conjunto de los trabajadores.

e) Los planes de formación se considerarán obligatorios cuando el trabajador no tenga que soportar ningún gasto proveniente de la formación. Será considerada falta laboral la no-asistencia injustificada a los mismos, si se produjera dentro de su jornada laboral.

f) La suma de las horas dedicadas al trabajo diario y a la formación no podrá exceder de diez horas diarias.

g) A los asistentes a los mencionados cursos se les librarán el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

2.- Objetivos de la formación. En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional se encauzará primordialmente a lograr los objetivos siguientes:

a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles al grupo profesional.

b) Materia de seguridad e higiene.

3.- Desarrollo de la formación.

a) La EMPRESA anunciará, en cada caso, los planes de formación que se acuerden en cada momento, y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos.

b) El Comité de Empresa podrá proponer a la EMPRESA, la organización de planes de formación que serán estudiados.

c) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos Centros de trabajo de la EMPRESA, mediante concertación con otros Organismos. La EMPRESA tendrá en cuenta la cualificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

d) Los planes de formación, podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de la EMPRESA.

Capítulo Quinto. Clasificación Profesional

Artículo 19. Clasificación Según la Función Nivel de Clasificación





Profesional

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos profesionales que más adelante se relacionan. El personal de nuevo ingreso se incorporará siempre en el nivel salarial de su grupo profesional:

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL. Los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa JECOMUSA serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas de actividad funcional con arreglo a las funciones más representativas. Con carácter general el trabajador desarrollará las actividades o tareas propias de su grupo profesional y área de actividad funcional. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aspectos Básicos para la clasificación:

1.- Grupo Profesional se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.- Elementos que definen los Grupos Profesionales:

Aptitud Profesional: resultado de la ponderación global de los siguientes factores.

1. Conocimientos/Competencia: es el conjunto de conocimientos técnicos, experiencia o habilidades requeridas por la amplitud y/o complejidad de la función desempeñada, con independencia de su forma de adquisición.

2. Capacidad de Dirección: entendida como la capacidad requerida para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones y objetivos distintos, y conseguir resultados a través de otros, a los que ha de supervisar, orientar, motivar y desarrollar.

3. Iniciativa/Autonomía: entendida en función del grado de sujeción a planes, normas y procedimientos establecidos para el desarrollo de las funciones o tareas; y la capacidad de adoptar y asumir decisiones.

4. Complejidad: entendida como el grado de dificultad, complejidad, diversidad y definición de los problemas a abordar y resolver habitualmente en el puesto.

5. Responsabilidad: es el nivel de autonomía de decisión y acción concedido a un puesto, y su incidencia y criticidad sobre los resultados. Tiene como dimensiones el tipo y características de sus resultados y el grado, naturaleza y proximidad de la supervisión, revisión o dirección que recibe en su actuación.





Titulación: formación mínima exigible para el correcto desempeño del puesto.

3.- Área de actividad funcional: espacio organizativo que agrupa puestos de trabajo con un contenido organizativo similar en función de la ponderación global de los factores mencionados.

4.- Sistema de Clasificación profesional. La inclusión del trabajador, dentro de cada grupo profesional y nivel retributivo será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados, y en su caso, de las titulaciones requeridas. El sistema de Clasificación Profesional quedará integrado por los siguientes grupos profesionales, con los contenidos que se señalan a continuación:

GRUPO III:

Criterios Generales: Están en este Grupo Profesional los puestos que requieren conocimientos técnicos o de gestión amplios. Cuentan para el desempeño de su función con propia y elevada autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo encomendado, generalmente una sección o subfunción dentro de su área funcional.

Coordinan o integran, operativa y conceptualmente, funciones y objetivos homogéneos en una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad. Las directrices establecidas se complementan con iniciativas propias derivadas de los conocimientos especializados requeridos por la función. Incorporan elementos de planificación, programación, asesoramiento, evaluación, organización, coordinación y control de los procesos de trabajo a realizar y de los medios materiales y humanos. Normalmente tienen responsabilidad sobre otros empleados/colaboradores que han de integrar, motivar y formar.

Titulación: Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a Titulación Universitaria de Grado Medio o Superior.

Funciones/Actividades: en este Grupo Profesional se incluyen, a título enunciativo, y no limitativo, las siguientes funciones/actividades, así como otras asimilables:

- Creación, y valoración de contenidos con responsabilidad en un área de programación.
- Planificación y coordinación de un conjunto de espacios televisivos o radiofónicos.
- Seguimiento y control de calidad de la programación.
- Dirección de actividades y equipos comerciales, fijación de objetivos y relaciones con agencias y grandes clientes.





- Programación y dirección de proyectos, instalaciones y mantenimiento.
- Definición y desarrollo de equipos y sistemas.
- Dirección de proyectos de definición e implantación de sistemas y metodologías técnicas.
- Coordinación, análisis asesoramiento y control de la elaboración de información económico - financiera especializada.

GRUPO II

Criterios Generales: Están en este Grupo Profesional los puestos que cuentan, para el desempeño de su función, con cierto grado de autonomía para realizar y/o supervisar tareas en el ámbito de su competencia, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas, por lo que requieren de habilidades especializadas, no puramente teóricas, adquiridas a través de experiencia en el trabajo, y en parte también por calificaciones profesionales. Realizan y/o supervisan, de forma próxima, actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, resolviendo problemas técnicos o prácticos de su campo de actuación conforme a los sistemas, normas y procedimientos establecidos. Programan y organizan su propio trabajo o bien lideran un equipo de colaboradores, con cierta autonomía para interpretar las normas recibidas, aunque deben reportar las principales decisiones a su superior.

Titulación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operativa, con una formación mínima correspondiente a BUP, FP2 o similar.

Funciones/Actividades: en este Grupo Profesional se incluyen, a título enunciativo, y no limitativo, las siguientes funciones/actividades así como otras asimilables:

- Guionización y elaboración de escaletas de programas.
- Captación, redacción y locución/presentación de información.
- Realización y confección de espacios televisivos y radiofónicos.
- Control de la realización técnica de programas.
- Programación y realización de acciones de prospección comercial y venta a clientes.
- Supervisión y control de operaciones contables, administrativas y de gestión de cobros y pagos.
- Programación, análisis y verificación de sistemas informáticos.





- Preparación, mantenimiento y reparación de equipos técnicos.

GRUPO 1.

Criterios Generales: Están en este Grupo Profesional los puestos que están sujetos al seguimiento de procedimientos e instrucciones precisas y preestablecidas. Realizan actividades o tareas básicas, instrumentales, de apoyo o desarrollo parcial en uno o varios procesos de trabajo, por lo que, no necesitando de formación específica, pueden requerir de adecuados conocimientos y aptitudes prácticas en el manejo de equipos específicos de oficina, telemáticos, de televisión y de radiodifusión. Son puestos que no integran resultados fuera del propio desempeño de las tareas encomendadas, y su grado de autonomía y responsabilidad queda limitado por una supervisión estrecha, directa o sistemática.

Titulación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental, con una formación mínima, en su caso, correspondiente a ESO, FP1.

Funciones/Actividades: en este Grupo Profesional se incluyen, a título enunciativo, y no limitativo, las siguientes funciones/actividades, así como otras asimilables:

- Redacción de textos y documentos.
- Apoyo a la captación, redacción y locución/presentación de información.
- Clasificación de material documental y sonoro.
- Elaboración de ambientación de espacios televisivos y radiofónicos.
- Control de la agenda de sus superiores.
- Mantenimiento y reparación de equipos, inmuebles e instalaciones.
- Revisión e introducción de datos en sistemas mecanizados.
- Realización de actividades de clasificación y archivo de documentación.
- Venta, información y asesoramiento comercial de publicidad.

CUADRO DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

GRUPO PROFESIONAL.

3.- TECNICOS SUPERIORES

2.- TECNICOS





1.- AYUDANTES y AUXILIARES

A meros efectos indicativos, a continuación se señalan las denominaciones de los puestos de trabajo que incluyen cada uno de los grupos profesionales. Los trabajadores de la empresa Jecomusa, realizarán la movilidad funcional dentro de su grupo profesional por necesidades del servicio, teniendo en cuenta, que la Empresa se obliga a garantizar la formación adecuada al puesto, siempre y cuando no sean los requisitos titulaciones académicas.

GRUPO 3. TECNICOS SUPERIORES.

1. COORDINADOR

2. REALIZADOR

GRUPO 2. TECNICOS.

1. REDACTOR

2. TECNICO ELECTRONICO

3. ADMINISTRATIVO

4. OPERADOR DE CAMARA

5. AYUDANTE DE REAUZACION

6. PRODUCTOR

GRUPO 1. AYUDANTES y AUXILIARES.

A:

1. AUXILIAR ADMINISTRATIVO

2. AYUDANTE DE PRODUCCION

3. AYUDANTE DE REDACCION

4. AUXILIAR TECNICO

5. AUXILIAR DE EDICION

6. CONTINUIDAD

7. ATREZZO

B:





8. COMERCIAL

9. SUBALTERNO

Capítulo Sexto. Salud Laboral

Artículo 20. Prevención de Riesgos Laborales

De acuerdo con la legislación vigente la Empresa realizará un diagnóstico y evaluación de la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 21. Comité de Salud Laboral

La composición del mismo será la siguiente:

- Dos miembros de libre designación por la Empresa.
- Dos representantes propuestos por el Comité de Empresa.

Artículo 22. Prendas y Protecciones de Seguridad

La Empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos aquellos trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas por el Comité de Salud Laboral. El Comité de Salud Laboral especificará las prendas que deberán ser entregadas.

Capítulo Séptimo. Representación Laboral

Artículo 23. Delegados de personal y Comité de Empresa

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa, y los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora. En aquellos centros de trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a cincuenta, éstos estarán representados por Delegado de Personal en la proporción siguiente:

De 6 a 30 trabajadores:	Delegado
De 31 a 49 trabajadores:	3 Delegados

En centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores, el órgano representativo será el Comité de Empresa, cuya composición será la siguiente:

De 50 a 100 trabajadores:	5 miembros
---------------------------	------------

De 101 a 250 trabajadores:	9 miembros
De 251 a 500 trabajadores:	13 miembros

Artículo 24. Competencias

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgadas por la legislación vigente, se reconoce al Comité de Empresa y Delegado de Personal las siguientes:

a) Ser informados por la dirección de la Empresa sobre los aspectos siguientes:

- Sobre la evolución económica general de la Empresa.
- Anualmente, Balance, Cuenta de Resultados y Memoria.
- Previsiones de empleo de la Empresa.
- De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.
- Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente el proceso de trabajo.
- De las sanciones.

b) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.

c) Proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren oportunas para mejorar la organización, producción o resolución de conflictos

Capítulo Octavo. Retribuciones

Artículo 25. Estructura Retributiva

La retribución de los trabajadores afectados por el Convenio estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

1) Salario Base

2) Complementos de Salario

2.1) Personales

a- Antigüedad

b- Personal

2.2) De puesto de Trabajo a Nocturnidad.

2.3.) De Calidad y cantidad de trabajo.

a- Disponibilidad

b- Complemento de Convenio

c- De trabajo en Domingos, Festivos y Sábados

d- De trabajo en Semana Santa, Rocío y Feria

e- Horas extras

3) Complementos extrasalariales

3.1) Dietas, manutención y Kilometraje.

Artículo 26. Salario Base

Es la parte de la retribución que corresponde al trabajador en función de su grupo profesional por la realización de la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona. El salario base de los distintos grupos profesionales se distribuye en 3 niveles económicos con las siguientes cuantías en año 2001.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE/MES
3.- TECNICOS SUPERIORES	146.493 Ptas. Brutas
2.- TECNICOS	130.919 Ptas. Brutas
1.- AYUDANTES Y AUXILIARES	1.100.000 Ptas. Brutas

Este salario base bruto se percibirá en catorce mensualidades incluidas dos pagas extraordinarias.

Artículo 27. Complementos Personales

ANTIGÜEDAD. Cada Tres años, el personal sujeto a este Convenio percibirá un incremento de un 5 % sobre el Salario base o nivel salarial que se abonará en todas las pagas, tanto ordinarias como extraordinarias. Su cuantía total no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. Se entenderá perfeccionado el trienio en el mes siguiente a aquel en el que se cumpla el periodo de tres años de servicio a la empresa. A efectos de antigüedad, se computará el tiempo



correspondiente al periodo de prueba.

PERSONAL. El trabajador cuyo salario sea superior a lo establecido en este convenio, se le mantendrá el actual, creándose un complemento personal para llegar al 100% de lo percibido en el momento de la firma del convenio.

Artículo 28. Complementos de Puestos de Trabajo

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable.

NOCTURNIDAD. Se percibe por la realización de horas de trabajo comprendidas entre las veintidós horas y las siete horas del día siguiente. Dichas horas nocturnas se abonarán con un incremento del veinticinco por ciento sobre el salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 29. Complementos de Calidad o Cantidad de Trabajo

Retribuyen el mayor esfuerzo del trabajador desarrollado tanto por su esmero en la realización de su trabajo o la introducción en sus funciones de otra de carácter ocasional; como por su mayor dedicación manifestada en un aumento de su horario de trabajo" DE DISPONIBILIDAD. Retribuye la incorporación del empleado a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, también retribuye las alteraciones de horarios de trabajo y la utilización de medios o procedimientos técnicos de localización, inventados o por inventar. Con dicho complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como el tiempo de trabajo invertido que no tendrá la consideración de horas extraordinarias:

Este complemento, que no tiene carácter consolidable, se fija para el primer año de vigencia del convenio como el 60% de la diferencia entre el salario bruto total y el salario base para cada grupo profesional. Este porcentaje se irá disminuyendo anualmente en 10 puntos, tal y como se especifica en el siguiente cuadro.

Año	%
2.001	60
2.002	50
2.003	40
2.004	30

DE CONVENIO. Se establece un complemento de Convenio, que tiene carácter consolidable y que se fija para el primer año de vigencia del convenio como el



40% de la diferencia entre el salario bruto total y el salario base para cada grupo profesional. Este porcentaje se irá incrementando anualmente en 10 puntos, tal y como se especifica en el siguiente cuadro.

Año	%
2.001	40
2.002	50
2.003	60
2.004	70

DE PLUS DE TRABAJO EN DOMINGOS, FESTIVOS Y SABADOS. Todos los trabajadores que fuera de su turno de trabajo trabajen sábados, domingos y festivos percibirán las siguientes cantidades:

Sábados	7.000,- pts brutas
Domingos y Festivos	12.000,- ptas brutas
24 y 31 de Diciembre a partir de las 20.00 horas	16.000,- ptas. brutas

Con dicho complemento se entiende que queda retribuido el tiempo de trabajo invertido por lo que no tendrá la consideración de horas extraordinarias. DE PLUS DE TRABAJO EN SEMANA SANTA, ROCIO y FERIA. Los trabajadores que superen la jornada de cinco horas de trabajo diarias en los días laborables y que trabajen cualquier día festivo de Semana Santa, Rocío y Feria, percibirán una retribución extraordinaria incluyendo los gastos de manutención, equivalente a:

1. - Retribuciones Semana Santa

- a) Ocho días de trabajo 64.000,-ptas brutas
- b) Siete días de trabajo 56.000,-ptas brutas
- c) Seis días de trabajo 48.000,-ptas brutas
- d) Cinco días de trabajo 40.000,-ptas brutas
- e) Cuatro días de trabajo 32.000,-ptas brutas
- f) Tres días de trabajo 24.000,-ptas brutas

2.- Retribuciones Feria

- a) Ocho días de trabajo 64.000,-ptas brutas



- b) Siete días de trabajo 56.000 ptas brutas
- c) Seis días de trabajo 48.000 ptas brutas
- d) Cinco días de trabajo 40.000,-ptas brutas
- e) Cuatro días de trabajo 32.000,-ptas brutas
- f) Tres días de trabajo 24.000,-ptas brutas

Si por necesidades de la empresa, el horario de trabajo coincidiese con las horas de comida, se le abonará al trabajador 2.500 ptas brutas por día, siempre que no se superen las cinco horas diarias.

3.- Rocío

- a) Rocío completo 56.000,-ptas brutas
- b) Hasta 3 días 21.000,-ptas brutas

DE HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada ordinaria de trabajo efectivo que no hayan sido compensadas con descanso equivalente y no estén incluidas en los artículos referentes a los complementos de puesto de trabajo y cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 30. Complementos Extrasalariales

DIETAS: Si, por necesidades del servicio, fuera preciso desplazarse fuera de la localidad habitual de trabajo, el tiempo empleado en los trayectos de viaje será considerado de trabajo efectivo y los gastos de transporte correrán siempre por cuenta de la empresa, percibiendo además el trabajador las siguientes cantidades.

- a) 2.500,-pesetas brutas si el desplazamiento obliga al trabajador a realizar una comida fuera de su localidad habitual de trabajo (almuerzo o cena).
- b) 5.000,-pesetas brutas si dicho desplazamiento obliga al trabajador a realizar fuera dos comidas (almuerzo y cena).

MANUTENCIÓN: Si por necesidades de la Empresa, el horario de trabajo coincidiese con las horas de comida y las funciones que se realicen impliquen la permanencia ininterrumpida en el puesto de trabajo, se retribuirá con 1.100 ptas. brutas.

KILOMETRAJE: Cuando el trabajador utilice en los desplazamientos, por motivos de trabajo, su propio vehículo percibirá cantidad de 28 pesetas brutas por cada kilómetro recorrido en concepto de gastos de locomoción. Estos desplazamientos

deberán estar autorizados previamente por la Empresa.

Artículo 31. Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, de cuantía igual al salario base más el complemento de antigüedad, más el complemento de convenio y el de disponibilidad que viniesen siendo percibidos en el momento de su abono. Así mismo se incluirá, en su caso, el complemento personal. Dichas pagas se abonarán: la primera con la nomina del mes de junio y la segunda con la nomina del mes de Diciembre. Estas pagas de junio y Diciembre tendrán el carácter de semestrales, devengándose por sextas partes.

Artículo 32. Salario Total por Grupo

El salario bruto total para cada Grupo Profesional queda fijado según la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Salario Base	Complemento Disponibilidad	Complemento Convenio	Salario Bruto Total/Mes
3.- Técnicos superiores	146.493	62.104	41.403	250.000
2.- Técnicos	130.919	39.469	26.312	196.700
1.- Ayudantes y A auxiliares B	100.000	30.000	20.000	150.000
	100.000	12.000	8.000	120.000

Los trabajadores que desempeñen las funciones de venta de publicidad, percibirán una comisión en función de los cobros que por su venta haya recibido la empresa, que incrementará su salario total en la diferencia entre dicha comisión y el salario establecido para el Grupo I.B. Los salarios fijados en esta tabla se incrementarán de la siguiente forma:

a) Para el año 2.002, se incrementarán en el mismo porcentaje que el índice de Precios al Consumo real del año 2.001 publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

La tabla salarial resultante servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2.003.

b) Los incrementos salariales durante los sucesivos años de vigencia del Convenio seguirán el mismo procedimiento que el enunciado en el punto anterior.

Capítulo Noveno. Régimen Disciplinario

Artículo 33. Obligaciones del Personal

Todo el personal viene obligado a:



- a) A encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en él durante el horario fijado.
- b) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- c) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- d) A usar adecuadamente el material e instalaciones.
- e) A guardar secreto profesional.
- f) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- g) A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- h) A cumplir las órdenes de sus superiores.
- i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) A no recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) A no facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la EMPRESA.
- l) A no realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la EMPRESA, sus órganos e intereses.
- m) A observar en todos sus cometidos las normas del presente convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.
- n) En la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad, el trabajador estará obligado a someterse al reconocimiento del servicio médico que la EMPRESA indique; la negativa a practicar este reconocimiento será considerada como falta muy grave.
- ñ) A cumplir las obligaciones derivadas de la ley de Prevención de Riesgos y normas de desarrollo.

Artículo 34. Incompatibilidades

El desempeño de la función asignada en la EMPRESA será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y





en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la EMPRESA.

Artículo 35. Derechos de los Trabajadores

En la relación laboral los trabajadores tienen reconocidos los derechos contemplados en el Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Abuso de Autoridad

La EMPRESA considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la EMPRESA. Si cualquiera de ellos no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad acometida el así perjudicado dará cuenta por escrito en el plazo no superior a quince días al Organismo laboral competente.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la EMPRESA sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del Comité de Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como la representación social podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en el Artículo 41 de este Convenio.

Artículo 37. Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y malicia en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. El descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, inferior a 30 minutos, durante el período de un mes, siempre que no exceda de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.





3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. .
4. La ausencia injustificada del "tígar" de prestación de trabajo o el abandono reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la EMPRESA los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la EMPRESA.
9. Faltar, al trabajo un día sin la debida autorización o sin causa justificada comunicada previamente, salvo que pruebe la imposibilidad de hacerlo, siempre que de esta falta no se derive, perjuicio para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave, si el perjuicio es grave o muy grave.
10. La no-comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.
11. No apagar los equipos y las luces tras acabar la jornada de trabajo.
12. La mera infracción de las normas de régimen interior que se establezcan, en cada caso, por la Empresa.
13. En general las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas en el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicio para el servicio se considerarán como faltas muy graves.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención al trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.





3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social o al I.R.P.F. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.
4. Dedicarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente para justificar una baja o ausencia del puesto de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerado muy grave.
10. Realizar sin permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la EMPRESA, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del Artículo de faltas leves.
12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
13. La falta de decoro o moralidad.
14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.
15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.
16. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros, como hacia terceras personas.
17. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones, o atribuirse aquellos que no se ostente.





18. La información a terceros de circunstancias personales o profesionales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se considerará muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

19. Y en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
2. Más de 20 faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses o 30 faltas durante un año, sin la debida justificación.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la EMPRESA o en relación de trabajo con ésta.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificativas a sus compañeros de trabajo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramienta, maquinaria, aparatos, instalaciones, mobiliario, edificios, enseres y documentos de la EMPRESA o de sus trabajadores con grave perjuicio.
6. El incumplimiento de las funciones encomendadas de las instrucciones impartidas por los superiores, si este implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la entidad.
7. El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa.
8. La condena por delitos o la omisión o participación por parte del productor en hechos que revelasen la peligrosidad de los mismos, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la EMPRESA y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.
9. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.
10. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la EMPRESA o del personal.
11. La imprudencia en acto de servicio si implica riesgos. graves para trabajadores o para la Empresa.
12. Revelar a elementos extraños a la EMPRESA datos de reserva obligada.





13. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya probado la Empresa.
14. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.
15. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
16. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
18. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o, en el cumplimiento de su servicio.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.
20. Recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
21. Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la EMPRESA.
22. Realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la EMPRESA, sus órganos e intereses.
23. El retraso de más de dos días en la entrega a la Dirección del centro de trabajo del dinero cobrado por cuenta de la EMPRESA. La Dirección del centro de trabajo estará obligado a dar justificante de lo entregado por el trabajador.
24. El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la EMPRESA, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
25. La falsedad en los datos que se le proporcionen a la empresa para la obtención de permisos o ayudas económicas.

Artículo 38. Faltas no Enumeradas en los Artículos Precedentes

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos, en especial todos aquellos





incumplimientos de las obligaciones del personal recogidas en el presente Convenio.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
2. Despido con pérdida de todos los derechos de la EMPRESA.

Artículo 40. Procedimiento Sancionador

Corresponde a la Dirección de la EMPRESA o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. La EMPRESA comunicará la sanción impuesta tanto al trabajador como a la representación de los trabajadores de su centro de trabajo. En el caso de no existir representación de los trabajadores en el centro de trabajo, la comunicación se realizará al Comité de Empresa.

La sanción será efectiva desde el momento en que la EMPRESA comunique la decisión al trabajador. El trabajador afectado y la representación de los trabajadores podrán formular alegaciones en el plazo de diez días naturales, desde el día siguiente al que reciba la notificación de la sanción. La sanción de las faltas leves, en sus apartados 2 y 3, las faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. La EMPRESA anotará en los expedientes de sus empleados las sanciones por faltas que les fueron impuestas. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la EMPRESA tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza





prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves, a los uno y dos años, respectivamente. Los plazos empezaran a contarse desde la fecha que hubieran sido impuestas en firme.

Capítulo Decimo. Acción Social

Artículo 41. Jubilaciones

Como medida de política de empleo, la jubilación será obligatoria para todo el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 42. Fondos Sociales

42.1. Fondo de asistencia social

42.2. Ayuda al estudio

42.3. Obsequio de Navidad

42.4. Anticipos Reintegrables

42.5. Seguro de Vida y Fondo de pensiones

42.6. Ayuda para hijos/as y cónyuges disminuidos/as físicos y psíquicos.

Disposición General

Serán beneficiarios/as de estos fondos, el personal en activo que en el momento de producirse el hecho causante de la ayuda, o en la fecha de final del plazo de solicitudes (cuando sean colectivas), lleve mas de seis meses de servicio en el periodo de un año en JECOMUSA (con excepción del apartado 41.3, 41.5). En el supuesto de que los beneficiarios constituyan unidad familiar, la Ayudas establecidas en los párrafos 41.2 y 41.6, sólo le serán de aplicación a uno de ellos a elección de los propios interesados. En el caso de que exista situación de separación o divorcio de los empleados/as, dichas ayudas le serán aplicadas a aquel que tenga atribuida la guarda del hijo.

42J:FONB0DEASISTENCIA SOCIAL. Cubre las prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seg. Social y otras que estén previstas en este acuerdo.

A.- NORMATIVA

A.1. Solicitud. La petición se realizará en el modelo de solicitud que facilite el



Departamento de Personal, al que se adjuntarán:

Factura original

Fotocopia de la factura

Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social (sólo en caso de primera solicitud o modificación de los beneficiarios/as)

Prescripción médica en los supuestos de prótesis de visión, ortopédica y auditiva.

A.2. Concesión. Las solicitudes se atenderán por orden cronológico, realizándose un acuerdo de concesión de ayudas cada mes.

A.3. Beneficiarios/as. Las ayudas se concederán al personal en activo que reúnan las condiciones establecidas y para aquellos miembros de la unidad familiar que figuren como beneficiarios suyos en la cartilla de la Seguridad Social y para los que, aún no figurando como beneficiarios, acrediten mediante certificado del INEM, la no percepción de subsidio o ayuda. También se considerarán beneficiarios a la pareja de hecho debidamente registrada con al menos un año dándose las condiciones anteriores.

A.4. Excepciones. De forma excepcional se podrán atender otras peticiones de ayudas no previstas en el baremo, siempre que respondan a necesidades sociales. El interesado facilitará cuanta información documental le sea solicitada.

B.- BAREMO Y TIPOS DE AYUDA. Las cantidades máximas de ayuda por cada solicitud serán de 35.000. pesetas. La cuantía de dichas ayudas será revisada conforme a la subida que sufra la tabla salarial.

b.1. Prótesis dentaria

Empaste u obturación 3.000 ptas.

Otras actuaciones odontológicas, no cubiertas por la S. Social 35 % de la factura, incluidas las revisiones y limpiezas bucales.

b.2. Prótesis de visión

Gatas normales:	8.000 ptas
Gafas bifocales o lentillas:	11.500 ptas
Renovación de cristales o montura:	3.500 ptas
Renovación de cristales bifocales:	5.000 ptas

La duración mínima de la prótesis de visión será de 1 año, excepto que por prescripción facultativa se tenga que renovar cristales o lentillas por periodos inferiores al señalado (no se incluyen las lentillas desechables).

b.3. Prótesis anditiva

Audífono y fonación: 35% de la factura.

b.4. Prótesis ortopédica. Calzado ortopédico: 6.000 ptas.

Otras prótesis ortopédicas no cubiertas por la Seguridad Social en su totalidad: Se abonará el 100% de la factura siempre que no supere el límite de ayuda.

La duración mínima del calzado ortopédico será de 6 meses.

b.5. Ayuda por nupcialidad, registro de parejas de hecho y natalidad.

Nupcialidad o unión de hecho registrada: 16.000. - Ptas.

Natalidad, adopción o acogimiento: 10.700. - Ptas.

C.- DOTACION. El presupuesto anual para estas ayudas será de 750.000 Ptas. En el supuesto de que no se agote, la cantidad resultante se empleará una sola vez para incrementar el fondo del ejercicio posterior siguiente.

42.2. AYUDA AL ESTIJDIO. En el mes de Noviembre de cada año, el personal percibirá exclusivamente una ayuda por cada miembro de la unidad familiar matriculado en el curso escolar vigente según nivel de estudio, no implicando un incremento de la misma por el hecho de que el beneficiario pertenezca simultáneamente a más de un tipo o nivel de estudios.

a. Solicitudes: La petición se realizará en el modelo de solicitud que facilitará el

Departamento de Personal junto con el recibo de cobro del mes de Septiembre, al que se adjuntará documento acreditativo de la matriculación en centro oficial, y del curso de que se trate. Las solicitudes deberán entregarse en el Departamento de Personal hasta el 31 de Octubre inclusive.

b. Concesión: El pago de las ayudas se realizará en la nómina del mes de Noviembre.

c. Baremo:

NIVEL DE ESTUDIO	IMPORTE
Guardería, Preescolar, Primaria y E.P.A.	17.500.
E.S.O., F.P., B.U.P. y C.O.U.	18.000

Estudios Universitarios:	
En localidad de residencia:	
Curso completo o 3 asignaturas:	23.000 ptas
2 asignaturas:	16.000 ptas
1 asignatura:	9.000 ptas
En localidad distinta a la de residencia:	
Curso completo o 3 asignaturas:	36.000 ptas
2 asignaturas:	21.000 ptas
1 asignatura:	11.000 ptas

42.3. OBSEQUIO DE NAVIDAD.

Lo percibirá todo el personal en activo al 1 de Diciembre del ejercicio en curso. Asimismo lo percibirá todo el personal que se hubiese jubilado en el mismo ejercicio económico. La dotación será de 350.000 ptas.

42.4 ANTICIPOS REINTEGRABLES

A) ANTICIPOS MENSUALES.- Se podrán solicitar, antes del día 25 de cada mes, en el Departamento de Personal, hasta un máximo de 80.000.- pesetas. Los anticipos se harán efectivos durante los días 5 al 10 de cada mes.

B) ANTICIPOS A MÁS LARGO PLAZO.- Se podrán solicitar por escrito, según modelo que facilitará el Departamento de Gestión de Personal, hasta un máximo de 200.000 pesetas, para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 20 mensualidades siempre y cuando esté garantizada su continuidad en el servicio en dicho periodo. El empleado que lo cancele anticipadamente, no podrá solicitar el siguiente, hasta que haya concluido el periodo de devolución fijado en la solicitud a no ser que no se de el número máximo de peticiones. Se concederán hasta un máximo de 2 anticipos cada mes, atendándose por orden cronológico, según fecha de solicitud.

Cuando los empleados cesen en su relación de empleo con JECOMUSA, y hayan resultado beneficiarios de algún anticipo a largo plazo con cuotas pendientes de amortizar, se les detraerán de la liquidación que le corresponda en el mes del cese.

42.5 SEGURO DE VIDA Y FONDO DE PENSIONES

A) SEGURO DE VIDA. Todo trabajador afectado por el presente acuerdo tendrá derecho a una póliza de Seguro de Vida por un capital asegurado de 2.500.000 ptas la pareja de hecho con al menos un año debidamente inscrita en el Registro



municipal hasta la fecha del suceso luctuoso, resultará beneficiaria de la póliza de seguro para esta contingencia siempre y cuando por el interesado así se haga constar expresamente en el documento de adhesión a la póliza que se suscribe. En los supuestos que se produzca la muerte por accidente laboral o de circulación, la cuantía de la indemnización por Seguro de Vida se incrementará en 1.000.000 ptas.

B) FONDO DE PENSIONES. Por acuerdo de Pleno de fecha 6 de marzo de 1993, se ha establecido un Plan de Pensiones para el personal municipal, en la modalidad de Sistema de Empleo, y Sistema de Capitalización Individual, con aportación inicial del Promotor de 5.000 ptas. por mes y empleado, y aportación mínima inicial del Participe de 2.000 ptas./mes, cantidades que se incrementarán anualmente en la misma proporción que se incrementen las retribuciones de los empleados/as de JECOMUSA según lo establecido por la Ley General de Presupuestos del Estado. El Plan se rige por la Ley 8/1987, de 8 de junio y demás disposiciones de aplicación, y por el Reglamento aprobado por acuerdo plenario de fecha 6 de marzo de 1993, así como por sus modificaciones posteriores.

42.6. AYUDA PARA HIJOS Y CONYUGES DISMINUIDOS FISICOS Y/O PSIQUICOS.

JECOMUSA completará hasta 15.000 Ptas. la subvención que perciben los empleados/as con cónyuges, hijos o acogidos de alguno de los mismos con minusvalías físicas, psíquicas o autistas, superiores a 133% que convivan en el núcleo familiar. La calificación de las minusvalías se justificará según dictamen emitido por las unidades de valoración del IASS. Si concurriere en ambos cónyuges la condición de empleado/a municipal, sólo se devengará una subvención. Tendrá la naturaleza de cónyuges a los efectos contemplados en el párrafo anterior, las parejas de hecho con al menos un año inscritas en el Registro municipal.

Por parte de la Empresa.

PRESIDENTE. Fdo.: Pedro Pacheco Herrera.

Por parte del Comité.

PRESIDENTA. Fdo.: Margarita de Torres Trujillo.

SECRETARIO. Fdo.: Rafael Fonteseca López.

