



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO JEREYSSA (JEREZ RECAUDACION y SERVICIOS S.A.) AÑOS 2002-2003- 2004**

### **Capitulo 1. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales entre la Empresa Jerez Recaudación y Servicios S.A. (Jereyssa), y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de la Empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Se aplicará este Convenio Colectivo en todos los centros de trabajo de JEREYSSA, sitios en Jerez de la Frontera.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal**

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de JEREYSSA y los que ingresen en el mismo durante su vigencia.

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 suscritos un contrato de obra o servicio con JEREYSSA, 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 JEREYSSA.

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

d) Se excluyen del ámbito regulado por el presente Convenio, el personal afecto a lo establecido en el artículo 1.3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

e) Al mismo tiempo se excluyen todo aquel personal que este ubicado en cualquier centro de trabajo de JEREYSSA, que no pertenezcan a la plantilla de esta empresa.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del 2004





## **Artículo 5. Denuncia**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal por algunas de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, quedando vigente en su integridad hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo.

## **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio**

1. Las partes acuerdan constituir una Comisión Mixta Paritaria, integrada por cuatro miembros de la mesa negociadora de los cuales dos serán en representación de la empresa y otros dos en representación del personal.
2. Esta Comisión, tendrá como misión velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de lo establecido en este Convenio y constituye el Órgano Básico de su administración y vigilancia, siendo su alcance temporal el mismo que el de los acuerdos, quedando prorrogadas sus competencias en el supuesto de que así también lo quede el texto.
3. La Comisión habrá de reunirse por convocatoria fundada de cualquiera de las partes, que deberá requerirlo con al menos 3 días hábiles de antelación. El Secretario convocará a la Comisión, debiendo contener la citación, el orden del día, lugar, fecha y hora de reunión.
4. Será preceptivo que conozca los conflictos colectivos que pudieran plantearse por la aplicación y o interpretación del contenido del texto, Los conflictos individuales, si así lo deciden los interesados, podrán también ser tratados en el seno de la Comisión.
5. Los acuerdos de la comisión serán notificados a los interesados, quedando a disposición de éstos, el Acta y cuanta documentación obrante en el expediente les afectase.
6. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria, tendrán la misma validez y efectos que los establecidos en el Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. Compensación y Absorción**

### **Artículo 7. 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.

### **Capítulo III. Organización del Trabajo**

#### **Artículo 8. Organización**

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de JEREYSSA., 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, JEREYSSA, podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/ o división del trabajo oportunos, con el objetivo referido en el punto anterior, debiendo respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

#### **Artículo 9. Cambios de Puesto de Trabajo**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a los grupos profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

### **Capítulo IV. Contratación, Período de Prueba, Extinción del Contrato**

#### **Artículo 10. 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 conforme a las previsiones de este convenio.

2. 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 informara a la representación de los trabajadores.

3. La Empresa entregara a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

### **Artículo 11. Modalidad de Contratos**

#### **1. CONTRATO PARA LA FORMACION:**

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

#### **2. CONTRATO EN PRACTICAS:**

Se puede concertar este tipo de contrato al que este en posesión de un título de diplomado universitario, licenciado universitario, técnico o técnico superior de formación profesional específica, o título oficialmente reconocido como equivalente que habilite para el ejercicio profesional, siempre que no hayan transcurrido más de cuatro años y seis si se trata de minusválido, desde la finalización de los estudios necesarios para la titulación. 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. La empresa exigirá previo a la contratación fotocopia compulsada del título o certificado de la terminación de los estudios y vida laboral expedido por la Seguridad Social. El periodo de prueba no puede exceder de un mes, cuando el trabajador tiene un título de grado medio, o dos, cuando el título de grado superior. 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.

#### **3. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO:**

Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias a los efectos de lo dispuesto en el art. 15.1 A del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes: Se podrá utilizar esta modalidad contractual para aquellos servicios o actividades que la Empresa hubiera asumido en virtud de encargos de ejecución, programas subvencionados, convenios, conciertos, contrata o subcontratas, 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 CIRCUNSTANCIAS 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 INTERJNIDAD:

Se celebrara este contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 6. 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 regularan por lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3. En materia de prestación de servicio a tiempo parcial por reducción de jornada, bien por guarda legal de menores de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retributiva o familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

#### **Artículo 12. 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 periodo de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior no procederá periodo de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores.

3. La duración del periodo de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, serán de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y de tres meses para el resto del personal.

4. Dada la finalidad del periodo de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento así como otras suspensiones de la relación laboral, interrumpirán el cómputo del mismo.

5. Caso de que no se supere el periodo de prueba, la Empresa habrá de



comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho periodo, incluso durante la suspensión del contrato a lo que se refiere el párrafo anterior o en todo caso, en el día laborable en que finalice el plazo previsto.

6. Superado el periodo de prueba, el contrato surtirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

### **Artículo 13. Extinción del Contrato**

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar por escrito a la empresa con una antelación de 15 días.

### **Artículo 14. Jubilación Obligatoria**

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.

## **Capítulo V. Categorías Profesionales, Promoción, Formación**

### **Artículo 15. Categorías Profesionales**

Grupo profesional

I Gerente

II Jefe Dpto. Recaudación Ejecutiva

Jefe Opto. Gestión Tributaria

Jefe Dpto. Personal

Jefe Dpto, Económico- Financiero

III Jefe Unidad Gestión Tributaria

Jefe Unidad Base de Datos

Jefe Unidad de Información

Jefe Responsable de Oficina Técnico de Inspección

Técnico Especialista en Catastro Técnico de Gestión Tributaria



IV Secretaria de Dirección

Administrativo

Auxiliar Administrativo Jefe de Grupo Auxiliar Administrativo1

Auxiliar Administrativo

Agente Tributario

Delineante

V Ordenanza

Notificador

Auxiliar de Archivo

### **Artículo 16. Promoción**

1. La Empresa, con carácter general, procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de mérito, eficiencia y capacidad profesional.

2. Para poder acceder a una categoría superior dentro del mismo grupo profesional no será imprescindible la titulación académica.

3. Los puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

4. Los ascensos de cualquier grupos, se realizarán mediante pruebas selectivas u otros mecanismos que se establezcan de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

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.

### **Artículo 17. Formación**

La Empresa organizará cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas en los puestos de trabajos, así como cursos de reconversión profesional. Estos cursos se realizarán en la medida de lo posible en horas de trabajo.

## **Capítulo VI. Jornada de Trabajo, Festivos, Vacaciones, Excedencias Y Suspensiones**

### **Artículo 18. Jornadas**

1. La jornada de trabajo de carácter general para los trabajadores de JEREYSSA será de 35 horas semanales.

2. Al 31 de Diciembre de cada año, se confeccionará el calendario laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, y se expondrá en los tablones de anuncios de los diferentes Centros de Trabajo.

3. En la jornada diaria se dispondrá de un periodo de 20 minutos de descanso retribuido para el desayuno, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

4. Horarios de Trabajo:

a) Horario de Trabajo para el 2002:

- Horario General: de lunes a Jueves, mañanas de 9 a 14 horas, tardes de 17 a 19 horas. Los viernes de 8 a 15 horas y de 17 a 19 horas estableciendo un sistema de turnos para cubrir el total de horas. Este horario entrará en vigor a partir de la firma de este convenio.

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

- Horario de Feria: de Lunes a Jueves, de 9 a 13 horas.

- Horario de Verano: de Lunes a viernes, de 8 a 14 horas, comenzando el 15 de junio y finalizando el 15 de septiembre ambos inclusive. Esta jornada podrá ser modificada como consecuencia de la finalización de los periodos voluntarios de cobro.

- Horario de Navidad: de Lunes a viernes, de 8 a 15 horas desde el 15 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive, excepto:

o Día Comida de Navidad: de 8 a 13 horas





o Día 24 de diciembre: de 8 a 13 horas

o Día 31 de diciembre: de 8 a 13 horas

o Días de Enero: de 8 a 14 horas

b) Horario de Trabajo para el 2003 y 2004:

- Horario General: Para facilitar a los contribuyentes el acceso a los servicios que presta JEREYSSA, se amplía el horario de atención al público, quedando como sigue: De lunes a Viernes, de 8:00 a 15:00 y de 17:00 a 19:00 horas. Para ello se establecerán turnos semanales y de manera alternativa de 9 a 14 horas y de 17 a 19 horas en jornada partida y de 8 a 15 horas en jornada continuada. Los turnos se confeccionaran en el mes diciembre y no podrán ser alterados durante el año. El Jefe del departamento será el encargado de realizar el calendario de turnos, que lo trasladará al Departamento de Personal y a la Gerencia, que previo estudio dará la conformidad a los mismos.

- El resto de horarios especiales quedarán tal como se recoge en el punto anterior.

### **Artículo 19. Festivos**

Además del calendario oficial y el local tendrán la consideración de días festivos los siguientes:

24 de Diciembre ó 31 de Diciembre

El empleado podrá elegir uno de los días y se hará siempre de acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores de manera que no afecte al ritmo normal de trabajo de la empresa.

### **Artículo 20. Vacaciones**

1. La duración de las vacaciones anuales será de 31 días naturales, que se podrá disfrutar como sigue:

a) En un solo período consecutivo.

b) En dos períodos

- 21 días naturales consecutivos y 10 días laborables de libre disposición y con un intervalo entre ambos de al menos de un mes.

- 16 y 15 días naturales consecutivos con un intervalo entre ambos períodos de al menos un mes.

2. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no





pudiéndose en ningún caso, compensarse en metálico ni ser acumuladas para otro año.

3. El grueso de las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente en la jornada de verano.

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

5. Las vacaciones se concederán a petición del interesado, y estarán condicionadas a las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Cada Jefe de Departamento, previa consulta a los empleados, deberá elaborar el correspondiente plan de vacaciones antes del 1 de mayo del año en curso y remitirlo al Departamento de Personal. Una vez comprobado el plan de vacaciones, la aceptación o denegación de las mismas se comunicaran al empleado.

### **Artículo 21. Permisos y Licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

1. Por matrimonio del empleado: Desde el día de hecho causante 15 días naturales consecutivos.

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

3. La trabajadora gestante puede ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación a] parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

4. Por nacimiento de hijo: 3 días hábiles iniciándose el día posterior hábil al nacimiento. 5. Alumbramiento de la esposa, que sea preciso la continuidad en el hospital por gravedad y previa justificación médica: 5 días laborales.

6. Por fallecimiento:

- de hijos o cónyuges: 10 días naturales. Iniciándose su cómputo el día del hecho causante.

- de padres: 5 días naturales. Iniciándose su cómputo el día del hecho causante.

- de abuelos, nietos, hermanos, cuñados, yernos o nueras y suegros del trabajador: 2 días naturales iniciándose su cómputo el día del hecho causante.



7. Hospitalización: intervención quirúrgica motivada por enfermedad grave, accidente grave:

- de hijos o cónyuges: 5 días laborales a partir del hecho de la hospitalización o intervención quirúrgica. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los mencionados familiares.

- de padres, abuelos, nietos, hermanos, cuñados, yernos o nueras y suegros del trabajador: 2 días laborales a partir del hecho de la hospitalización o intervención quirúrgica. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los mencionados familiares.

8. Por intervención quirúrgica de hijos, cónyuges y padres, que una vez realizada no requiriese la permanencia en el hospital, el tiempo necesario.

9. Por traslado de domicilio: Los trabajadores contarán con 2 días naturales por el cambio de domicilio dentro de su población de residencia o fuera de ella, siempre que coincida con la realización del mismo.

10. Por examen del empleado/a en Centros Oficiales reconocidos, para promoción y formación relacionados con el puesto, hasta 2 días por examen, con un máximo de 10 días al año, debiendo disfrutar esta licencia el día antes del examen y el examen. Una vez efectuado el examen y en el primer día hábil siguiente, deberá aportarse al Departamento de Personal justificación documental de haberse presentado a las pruebas.

11. Para 1a Inspección Técnica del Vehículo, renovación del D.N.I. y renovación del carnet de conducir el tiempo necesario. En estos supuestos se deberá acreditar la imposibilidad de cumplirlos fuera de la jornada laboral.

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

13. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

El tiempo indispensable. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

14. Asuntos particulares. Se dispondrá de un máximo de 21 horas al año no acumulables para el año siguiente para asuntos como: firmas de escrituras, gestiones en bancos, asistencias a tutorías de hijo en el colegio, asistencia a consulta médica del cónyuge, hijos o padres, etc. Se deberá justificar la imposibilidad de realizarlos, fuera de la jornada laboral. Asimismo se utilizara esta licencia para la imposibilidad de asistencia al trabajo, derivada de enfermedad en la que no se justifique con la baja facultativa o el justificante médico.



15. Para la asistencia a consulta médica del empleado a facultativos de la Seguridad Social, se dispondrá del tiempo necesario, debiendo acreditar y justificar la imposibilidad de cumplir con la misma fuera de la jornada laboral.

16. Funciones sindicales o de representación del personal: Los miembros del comité de empresa, disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para llevar a cabo sus funciones de representación y será en función al número de empleados contratados de JEREYSSA.

17. Maternidad: En lo concerniente a los permisos de maternidad, adopción o acogimiento, así como la lactancia, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

Cuando, con motivo de las licencias recogidas en el 1, 2, 4, 5, 6, 7 y 10, el trabajador necesite hacer desplazamiento superior a 300 kilómetros, el permiso se ampliará en un día.

## **Artículo 22. Excedencias y Suspensiones de Contratos**

1. EXCEDENCIAS. En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable a dichos efectos.

2. SUSPENSIONES DE CONTRATOS: Los supuestos en esta materia estarán regulados por la legislación laboral vigentes.

## **Capítulo VII. Régimen Económico**

### **Artículo 23. Estructura Salarial**

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la retribución de los trabajadores de JEREYSSA estará compuesta por el salario base y los complementos salariales que a continuación se relacionan, y cuya cuantía para el año 2.002 se fija en el Anexo I al presente Convenio:

- 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 dichos trienios. El complemento consistirá en el 7% del salario base, 1, y hasta un máximo del 60% del mismo.

- Complemento de Puesto de Trabajo: Es la parte de retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo, categoría profesional y de su puesto de trabajo concreto, por la realización del trabajo específico convenido.

- 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 Personal: Es un complemento pactado de forma individual con cada trabajador en función de su cualificación personal o profesional, que se compensará o absorberá con cualquier subida salarial provocada por un cambio de categoría, así como por la aplicación del art. 7.1 de este convenio.

- Plus de Marzo y Septiembre: Es un plus que se pagará en los meses de marzo y septiembre, y su importe estará en función de la categoría profesional. El plus de marzo se devengará semestralmente desde el 1 de octubre del año anterior al 31 de marzo del año en curso y el de septiembre, desde el 1 de abril a al 30 de septiembre.

- Complemento de disponibilidad horaria: Se trata de un complemento vinculado al grupo profesional que se abonará a los trabajadores por el hecho de estar disponibles para cubrir los horarios pactados en el art. 18 del presente convenio. La retribución mensual por este concepto será la siguiente:

Grupo II:	12,02 euros para 2002 y 18,03 euros para 2003 y 2004
Grupo III:	18,03 euros para 2002 y 26,29 euros para 2003 y 2004
Grupo IV:	24,04 euros para 2002 y 34,56 euros para 2003 y 2004
Grupo V:	36,06 euros para 2002 y 52,59 euros para 2003 y 2004

2. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que comprenderán el importe del Salario Base, antigüedad y el complemento de puesto de trabajo. Estas pagas se percibirán los días 30 de Junio y 22 de Diciembre de cada año. Las pagas se devengarán semestralmente, siendo la de Junio desde el 1 de enero al 30 de Junio y la de diciembre del 1 de Julio al 31 de diciembre.

3. Al trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias y el plus de marzo y septiembre 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 y pluses.

#### **Artículo 24. Retribuciones Extrasalariales**

Se considerarán percepciones económicas no salariales o extrasalariales las indemnizaciones, dietas o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, y se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

#### **Artículo 25. Liquidación del Salario y Anticipos**



1. LIQUIDACIÓN: Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán el día último del mes, y en caso de que éste último fuese festivo, el día anterior hábil.
2. ANTICIPOS: 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 480,81 euros. 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.
3. ANTICIPOS A MAS LARGO PLAZO: La Empresa concederá al personal que lo solicite por escrito un anticipo a mas largo plazo, hasta un máximo de 1.352,28 euros, para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 20 mensualidades siempre y cuando esté garantizada su continuidad en dicho período. La deuda viva por los anticipos concedidos a los empleados por la Empresa, no podrá superar los 27.045,54 euros.

Cuando los empleados cesen en su relación de empleo con JEREYSSA, 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.

Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad de la anterior.

### **Artículo 26. Incrementos Salariales**

El incremento de las retribuciones para el personal de JEREYSSA, durante la vigencia del presente Convenio, será igual al porcentaje que se determine como incremento máximo de la masa salarial para el sector público, de acuerdo con la correspondiente Ley de Presupuestos. No obstante, las subidas salariales no afectarán al complemento de disponibilidad horaria ni al Voluntario. Asimismo, no afectará al Régimen Asistencial, excepto a las ayudas sociales y de estudio.

## **Capítulo VIII. Régimen Asistencial**

### **Artículo 27. Ayuda de Estudios**

JEREYSSA abonará anualmente una cantidad en concepto de ayuda de estudios a los trabajadores fijos y eventuales con una antigüedad mínima de 6 meses, 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. Se acompañará a dicha solicitud una copia compulsada o acreditación





oficial de los estudios cursados. En casos de que la solicitud y documentación aportada se ajuste a lo pactado, el pago de la ayuda de estudios se realizará en el mes de octubre. Excepcionalmente, se admitirán solicitudes fuera de plazo cuando la matriculación concreta así lo requiera. La edad máxima de los beneficiarios es de 28 años. En el supuesto de que existan situación separación o divorcio de los empleados/as, dichas ayudas le será aplicadas a aquel que tenga atribuida la guarda del hijo.

Las cuantías por este concepto serán las siguientes:

NIVEL DE ESTUDIOS	IMPORTE
Guardería, Preescolar, Primaria y E.P.A.	114,19 euros
ESO, FP, BUP y COU	120,20 euros
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:	
En localidad de Residencia o UNED: Por asignatura 60,10 euros con un máximo de 180,30 euros	
En localidad distinta a la Residencia: Por asignatura 90,15 euros Con un máximo de 270,46 euros	

### Artículo 28. Ayuda Social

1. Esta ayuda cubre las prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seguridad Social y otras que estén previstas en este acuerdo.
2. La Dotación anual para este tipo de ayuda es de 18.030,36 euros.
3. Solicitud:

La petición se realizará en el modelo de solicitud que facilite el Departamento de Personal, al que se adjuntarán:

- Factura original. No se admitirán facturas con fecha anterior al año del ejercicio en curso, salvo las fechadas en el último trimestre del año anterior, que serán admitidas hasta el 31 de Marzo del ejercicio en curso.
- Fotocopia de la factura.
- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social
- Prescripción médica en los supuestos de prótesis de visión, ortopédica y auditiva.
- Aquellos justificantes o documentos que se estimen oportunos.

4. Beneficiarios: Las Ayudas se concederán al personal fijo o personal eventual





con una duración mínima de seis meses 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.

5. La cantidad máxima de ayuda por cada solicitud será de 222,37 euros. La cuantía de dichas ayudas será revisada conforme a la subida regulada en el artículo 26 de este convenio. Los tipos de ayudas son los siguientes:

AYUDA SOCIAL	IMPORTE
Prótesis Dentarias	
Empastes u obturación	21,04 euros
Otras actuaciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social, incluidas las revisiones y limpiezas bucales	35% del Total de la Factura
Prótesis de Visión	
Gafas normales	51,09 euros
Gafas Bifocales o lentillas	75,13 euros
Renovación de cristales o montura	24,04 euros
Renovación de cristales bifocales	33,06 euros
La duración mínima de la prótesis de visión será de un año, excepto que por prescripción facultativa se tenga que renovar cristales o lentillas por periodos inferiores al señalado (no se incluyen lentillas desechables).	
Prótesis auditiva- Audífono y fonación	35% del Total de la Factura
Prótesis ortopédica	
Calzado Ortopédico	39,07 euros
Otras prótesis ortopédicas no cubiertas por la Seguridad Social en su totalidad. La duración mínima del calzado ortopédico será de 6 meses 100% de la factura siempre que no supere el límite de ayuda	

## Artículo 29. Premios Especiales

1. 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 percibirá un premio en la nomina del mes siguiente de 120,20 euros:

- NATALIDAD: por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo...

- MATRIMONIO: por matrimonio o unión de hecho registrada.

2. PREMIO DE ANTIGÜEDAD: Todo empleado que cumpla 15 años de servicio, percibirá un premio de antigüedad por importe de 1.081,82 euros.

3. PREMIO DE JUBILACION: Aquel empleado al cumplir los 65 años, percibirá un premio por importe de 1.081,82 euros.

## Artículo 30. Obsequio de Navidad y Fiesta de Navidad



La dirección de JEREYSSA ofrecerá anualmente a todo el personal un obsequio y un almuerzo de Navidad.

### **Artículo 31. Estacionamiento de Vehículos Particulares**

JEREYSSA facilitará el estacionamiento de los vehículos particulares de los trabajadores en los aparcamientos concertados por la empresa. A tal fin, abonará un 50% del coste de este estacionamiento.

### **Artículo 32. Plan de Pensiones**

Se establece un Plan de Pensiones para el personal de JEREYSSA, en la modalidad de Sistema de Empleo, con aportación para el año 2002 del Promotor de 36,65 euros por mes y empleado y aportación mínima del Partícipe de 14,66 euros. Estas cantidades que se incrementarán anualmente en la misma proporción que se incrementen las retribuciones de los empleados/a de JEREYSSA, según lo establecido por la Ley General de Presupuestos del Estado. Podrá acceder al Plan todo empleado/a con la condición de fijo, o aquel personal contratado que, al menos lleve un año de servicio continuado en la empresa y manifieste su voluntad de adhesión al Plan. El Plan se regirá por la Ley 8/1987, y demás disposiciones de aplicación.

### **Artículo 33. Seguro Médico**

Con independencia de la revisión médica anual para todos los trabajadores, JEREYSSA concertará una póliza colectiva de seguro medico a favor de todas sus trabajadores fijos.

### **Artículo 34. Seguro Colectivo de Vida**

1. Los trabajadores incluidos en el presente convenio tendrán la cobertura de una póliza de seguros colectiva de vida que abarcara las siguientes contingencias:

- Fallecimiento: 18.030"36 euros

- Fallecimiento por accidente laboral: 21.035"42 euros

- Incapacidad Permanente en los grados de total, absoluta y gran Invalidez: 18.030"36 euros

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

### **Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal**

La empresa complementará las prestaciones económicas de Incapacidad Temporal, hasta alcanzar el 100% del salario durante el tiempo que dure la

situación de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 36. Asistencia Jurídica**

JEREYSSA garantizará al personal contra el que se siga querrela, 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. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

### **Artículo 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. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 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.

### **Artículo 39. Uniforme de Trabajo**

La empresa facilitará para la categoría profesional de notificadores la ropa de trabajo adecuada para realizar sus funciones.

## **Capítulo X. Derechos de Representación de los Trabajadores**

### **Artículo 40. 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.

### **Artículo 41. Competencias de los Representantes del Personal**

Los representantes del personal tendrán todas las competencias que les reconozca la normativa laboral vigente, y se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad sindical, la Ley 9/87 y demás disposiciones legales.

### **Artículo 42. Asambleas**



1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personal no perteneciente a la empresa.
2. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación, como mínimo. Al mismo tiempo comunicará a la Dirección los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.
3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada laboral.

## **Capítulo XI. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 43. Régimen Disciplinario**

1. FALTAS. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento ó incumplimiento de los deberes de cualquier indole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.
2. CLASIFICACIÓN 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 de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente al perjuicio que se hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad ó 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 periodo 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 ó subordinados,
- siempre que no tenga la consideración de falta grave ó 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 considerarán faltas graves las siguientes:

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de 30 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 y simular la presencia de un trabajador firmando o fichando por el.

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 ó falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, contribuyentes y público en general, así como la discusión con ellos ó incorrección en el trato.

9. Falta de sigilo profesional divulgando datos, informes ó antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

10. Descuidos reiterados en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles, enseres, mobiliarios, cuando produzcan daños o averías en los mismos, y tenga repercusión en la buena marcha del servicio.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean estando de servicio.



## FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de 90 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, contribuyentes y público en general, incluidos el acoso sexual y el abuso de autoridad.
6. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
8. En general, cualquier otra conducta que suponga la trasgresión de la buena fe contractual.

## 3. SANCIONES

1. Faltas leves: Amonestación escrita o verbal.
2. Faltas graves: Suspensión empleo y sueldo dos días.
3. Faltas muy graves: Suspensión empleo y sueldo uno a tres meses, inhabilitación por un período no superior a 3 años para poder ascender de categoría y despido.

## 4. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta grave ó 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 ó en su caso a los Delegados de Personal que velarán por una aplicación razonable y





proporcional del régimen disciplinario conveniente.

2. Cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores, el procedimiento a seguir 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 del 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 fuere impuesta. No obstante si finalmente se impusiera una sanción menor ó 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 expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada 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**

Las partes negociadoras establecen el compromiso mutuo de estudiar y revisar, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio durante la duración del presente convenio los siguientes asuntos:

- Definición de las Categorías Profesionales de acuerdo con la clasificación redactada en el Artículo 15 de este Convenio Colectivo.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Como derecho supletorio, y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

En Jerez de la Frontera a 25 de Marzo de 2002

Por parte de la Empresa: Pedro Pacheca Herrera. Presidente

Por parte del Comité de Empresa:

Lorenzo García Frías, Grupo de Trabajadores.

Francisco Copano Candon, Grupo de Trabajadores

José M<sup>º</sup> Santiago Pérez, Grupo de Trabajadores

José Antonio Pilfada Carrera, Grupo de Trabajadores





Luis Miguel López Reynaldo, Grupo de Trabajadores

### ANEXO 1. RETRIBUCIÓN AÑO 2002.

Grupo	Categoría Profesional	S.Base	c.Puesto	P.Marzo	p.Septi
II	Jefe Dpto. Recaudación Ejecutiva	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Jefe Dpto. Gestión Tributaria	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Jefe Dpto. de Personal	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Jefe Dpto. Económico- Financiero	1.079,14	191,74	174,78	174,78
III	Jefe de Unidad Gestión Tributaria	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Jefe de Unidad Base de Datos	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Jefe de Unidad de Información	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Jefe Responsable de Oficina	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Técnico de Inspección	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Técnico Especialista en Catastro	1.079,14	191,74	174,78	174,78
IV	Técnico de Gestión Tributaria	1.079,14	191,74	174,78	174,78
	Secretaria de Dirección	941,77	131,20	147,56	147,56
	Administrativo	885,82	157,40	143,46	143,46
	Auxiliar Admtvo. Jefe Grupo	885,82	157,40	143,46	143,46
	Auxiliar Administrativo	863,30	153,40	139,82	139,82
	Auxiliar administrativo	733,81	130,39	118,85	118,85
	Agente Tributario	733,81	130,39	118,85	118,85
V	Delineante	733,81	130,39	118,85	118,85
	Ordenanza	652,25	115,89	105,64	105,64
	Notificador	652,25	115,89	105,64	105,64
	Auxiliar de Archivo	652,25	115,89	105,64	105,64