

***CONVENIO LEGACOM COMUNICACIÓN, S.A.U.***

***2.008-2.011***

# ***CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES***

## **PREÁMBULO**

La Negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre LEGACOM COMUNICACIÓN, SAU, y los sindicatos de las federaciones de Servicios Públicos de UGT y CC.OO. Legitimados conforme al EBEP y demás formas jurídicas. Su primordial fuente de inspiración han sido los acuerdos regionales de la FMM, Sindicatos para aumentar la calidad de los servicios y las condiciones de trabajo de las administraciones locales madrileñas.

### ***Art. 1. ÁMBITO FUNCIONAL.***

Las normas contenidas en este Convenio regularán las condiciones de trabajo en LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., para todos/as trabajadores/as es decir que tengan un contrato de trabajo celebrado con LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U.,

### ***Art. 2. ÁMBITO PERSONAL.***

Será de aplicación para todo el personal que presta sus servicios mediante contrato laboral en LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., excepto los consejeros y personal de alta dirección, y profesionales liberales vinculados por contratos de prestación de servicios.

A efectos de este Convenio se considerará cónyuge además de lo establecido en el Código Civil, a la persona que de forma estable conviva con el trabajador/a en una relación de afectividad. Será requisito imprescindible la certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma en que se halle empadronado.

### ***Art. 3. ÁMBITO TERRITORIAL.***

Se aplicará a los trabajadores/as a que se refiere el art. 2 cualquiera que sea la ubicación de la dependencia en la que presten sus servicios o servicio, y el número de trabajadores/as que lo atiendan, considerándose a tal efecto LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., como una única unidad de trabajo.

#### ***Art. 4. VIGENCIA Y DENUNCIA.***

1. La vigencia del presente Acuerdo se extenderá desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, con las excepciones que se señalen en los artículos correspondientes.

2. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dos meses antes de la fecha de finalización de su vigencia, entendiéndose que de no hacerlo así quedará prorrogado por períodos de un año hasta la firma de otro convenio que lo sustituya.

Una vez denunciado el presente convenio, La Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de dos meses, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

#### ***Art. 5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.***

##### **1º. - Composición y Funcionamiento:**

- a) Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria de Seguimiento como órgano de vigilancia, interpretación y aplicación del convenio.
- b) La Comisión de Seguimiento estará formada por un máximo de dos representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio, nombrados por las mismas. Habrá un representante de cada organización sindical firmante, pudiendo invitar a asesores en virtud de un mayor conocimiento de los temas concretos de que se trate.
- c) En La Comisión de constitución se fijarán las reuniones que con carácter ordinario y celebración periódica se habrán de realizar. No obstante lo anterior, La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de los 5 días hábiles siguientes a su petición, salvo plazos legales obligados. Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de La Comisión.
- d) Los órganos de la Empresa, las Centrales Sindicales y personal de LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., están obligados a cooperar con La Comisión de Seguimiento.

- e) Los acuerdos adoptados por La Comisión de Seguimiento obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en acta entregados a ambas partes. Cuando los acuerdos afecten a deberes o derechos de carácter general de los empleados y empleadas. La Gerencia dará a conocer a la totalidad de la plantilla los Acuerdos tomados.

## **2º.Facultades.-**

Integran el ámbito de competencias de La Comisión de Seguimiento el desempeño de las siguientes facultades:

- a) Interpretación del Texto del Acuerdo en su aplicación práctica sin que quepa la modificación o renegociación de su articulado, excepto en aquellas cuestiones expresamente señaladas en este texto.
- b) Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
- d) Denuncia del incumplimiento del convenio.
- e) Informes acerca del grado de aplicación del convenio de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.
- g) Conocimiento y entrega previa del borrador del presupuesto, en materia de personal y de aquellos otros apartados que afecten a los recursos humanos, para mejorar la calidad de los servicios, con objeto de aportar criterios sindicales a la elaboración de los mismos.
- h) Negociación, creación y seguimiento del plan de igualdad para los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U.
- i) Desarrollo de las normas, criterios de aplicación y seguimiento de la concesión de las pagas anticipadas.

## ***Art. 6. OTRAS COMISIONES.***

Además de la Comisión de Seguimiento se crea la siguiente comisión paritaria, que estarán conformados por el número de representantes sindicales que se indican a continuación y con los mismos criterios de representación que los señalados en el art. 5. 1º PUNTO (composición y funcionamiento) apartado b),

**Comisión de Arbitraje y Conciliación**, de carácter paritario compuesta por dos representantes de los Sindicatos firmantes y otros tantos de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. La función específica de esta Comisión es la de arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de la Empresa afectada por el presente acuerdo, sobre asuntos derivados de este acuerdo (conflictos colectivos, huelgas, reclamaciones colectivas, etc.). La Comisión se reunirá en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la petición por cualquier a de las partes y previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana asegurando en todo caso que puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes. En este caso y de no ser posible la solución en el seno de la Comisión, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente. Quedan expresamente suprimidas las competencias de la Comisión de Arbitraje y Conciliación en relación con las reclamaciones individuales.

## ***Art. 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.***

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

# ***CAPITULO II. TIEMPO DE TRABAJO***

## ***Art. 8. JORNADA LABORAL.***

El presente Convenio establecerá la jornada general y las especiales de trabajo de los/as trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U. Todas las normas señaladas en los artículos que conforman este Capítulo son de carácter general, y en el ANEXO I se recogen los calendarios de jornadas generales y de jornadas especiales de los distintos servicios.

En los calendarios laborales se podrá establecer de forma individualizada una flexibilidad máxima de una hora en atención a situaciones por conciliación de la vida familiar y personal, siempre que se cuente con el visto bueno del servicio y de Gerencia.

### **A) Regulación de la jornada general.**

La jornada de trabajo efectivo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Las jornadas a tiempo parcial han de ser iguales o superiores al 50% de una jornada completa, para los casos de sustitución de reducción de jornada por cuidado o guarda de hijo/a menor podrán realizarse contratos inferiores a la media jornada.

La jornada de trabajo efectivo, una vez descontados los períodos correspondientes a descanso semanal, fiestas, vacaciones y asuntos propios será en cómputo anual máximo de 1.547 horas, para todos/as los/as trabajadores/as en jornada completa.

La jornada de trabajo en computo semanal será de 35 horas realizándose con carácter general 7 horas continuadas de lunes a viernes, excepto en los servicios en que sus calendarios específicos figure otra jornada distinta.

### **B) Regulación de jornadas especiales**

En consideración al carácter de servicio público que provee LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., en cuanto a sus actividades se acuerda regular la consideración de jornadas especiales para las desarrolladas por determinados trabajadores en puestos de trabajo precisos.

Cualquier nueva adscripción de puesto de trabajo a tales jornadas especiales será negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio e incluida en el anexo correspondiente.

La fijación de calendarios de jornadas especiales será sin perjuicio de las repercusiones económicas de tal hecho y sus correspondientes resultados que se negociarán por la Comisión de Seguimiento.

### **C) Disponibilidad.**

Para algunos puestos de trabajo se establece dentro de las características de su jornada el concepto de disponibilidad y que queda así definido:

Al ocupante del puesto que tenga establecida la disponibilidad podrá serle exigido el cumplimiento de una jornada de hasta cuarenta horas en cómputo semanal, no acumulable, sin que esto pueda suponer en ningún caso una ampliación sistemática del cómputo semanal a 40 horas.

Cuando haya un exceso por encima de las 40 horas se compensará según lo establecido en el Acuerdo, no pudiendo superar el límite de las ochenta horas extraordinarias anuales.

Con carácter general no podrá ser exigida la disponibilidad en días de descanso o considerados libres para el trabajador/a. Excepcionalmente podrá ser exigida la disponibilidad a los/as trabajadores/as, en alguno de estos días, por necesidades puntuales del servicio, en cuyo caso disfrutará de una compensación en tiempo libre igual al período trabajado. Esta compensación podrá disfrutarla el trabajador/a en el plazo de ocho semanas.

### ***Art. 9. CALENDARIO LABORAL.***

Serán consideradas fiestas, aquellos días que con carácter nacional, autonómico y local sean determinadas por cada organismo competente de la Administración. Los días 24 y 31 de Diciembre serán consideradas fiestas administrativas. En los calendarios de lunes a viernes y siempre que se esté en activo se garantizarán anualmente 13 de los 14 festivos anuales.

Los calendarios del ANEXO I, recogerán lo siguiente:

- Jornada anual y su distribución diaria.
- Horarios de trabajo.
- Turnos de trabajo.
- Flexibilidad o cortesía.
- Fiestas
- Descanso semanal
- Períodos de vacaciones

Cuando las necesidades del servicio o implantación o supresión de servicios así lo aconsejen se negociará por LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., y los Sindicatos firmantes del Convenio la modificación de los calendarios.

### ***Art. 10. HORARIO LABORAL.***

Se considera tiempo de trabajo efectivo:

- La interrupción del trabajo para un bocadillo de 20 minutos en el caso de jornadas continuadas.
- Traslados autorizados entre dependencias.
- Traslados autorizados dentro de la Comunidad de Madrid.

## ***Art. 11. DEDUCCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES.***

La diferencia en cómputo diario, entre jornada de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudiera proceder en su caso. El descuento se realizará de tal forma que en la nómina de un mes se descuenten las ausencias de un mes, no pudiendo acumularse las de varios meses para luego ser descontadas de una sola vez.

## ***CAPITULO III. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS***

### ***Art. 12. VACACIONES.***

El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensado económicamente, se estipula en 31 días naturales, o 22 días laborables, siendo este extremo, a elección del trabajador/a o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año. Se tendrá derecho a día hábil adicional al cumplir los siguientes años de servicio, hasta un total de 26 días hábiles por año natural, el derecho se generará al año siguiente de alcanzar los años expresados a continuación:

15 años de servicio	+ 1 día laboral
20 años de servicio	+ 2 días laborales
25 años de servicio	+ 3 días laborales
30 años de servicio	+ 4 días laborales

Los trabajadores/as jubilados parcial y anticipadamente, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones.

A solicitud del trabajador/a, podrán disfrutarse las vacaciones por periodos de un ciclo de trabajo/descanso completo, que se fijará en cada calendario, siempre y cuando no lo impidan las necesidades del servicio y dentro de los períodos que se establezcan para su disfrute en cada calendario.

Si las vacaciones se disfrutan por meses completos, quincenas o periodos que no sean ciclos completos de trabajo/descanso, se iniciarán los días 1 y 16 de cada mes o finalizarán el 15 o último día de mes. Si el día de comienzo de las vacaciones fuese día considerado de libranza o festivo para el trabajador según su calendario y con las excepciones que en estos se señalen, se iniciarán el primer día laborable siguiente.

Cuando se disfruten por ciclos de trabajo/descanso, aquellos días que no lleguen a constituir un ciclo de trabajo/descanso, dentro de los 31 días naturales o los 22 días laborables, se podrán disfrutar por días sueltos hasta un máximo de 4 días en función de los ciclos de cada colectivo, siempre y cuando no lo impidan las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses fijados en los calendarios específicos de cada colectivo.

Fuera de los períodos expresamente fijados en este Convenio para el disfrute de las vacaciones por el personal en general o por el personal perteneciente a servicios concretos, podrán disfrutarse las vacaciones siempre y cuando haya sido solicitado por el trabajador/a y exista informe favorable de Gerencia, en el cuál se indique, que dicho cambio, no plantea problemas para el servicio.

El mes de vacaciones dentro de los fijados para cada servicio se determinará por sorteo inicialmente en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación, se rotará anualmente.

El orden rotativo podrá ser alterado de mutuo acuerdo entre trabajadores de un mismo servicio, con autorización de la dirección.

Las vacaciones únicamente quedarán interrumpidas por maternidad, reservándose la trabajadora el derecho a disfrutar el resto de las vacaciones una vez que haya superado el permiso por maternidad.

Excepcionalmente, sólo se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando el día laboral inmediato anterior al fijado para su comienzo, el trabajador se encuentre de baja por enfermedad, accidente o maternidad, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal período vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado al año siguiente.

Cuando un trabajador/a solicite los 22 días laborables o los 31 días naturales seguidos y por razones de "solape" (coincidencia en uno o varios días del trabajador/a que se ha de reincorporar con el trabajador/a que debe comenzar a disfrutar el periodo vacacional), se hayan de denegar por el servicio aquellos en que coincidan, se podrán disfrutar a elección del trabajador/a, bien en días sueltos, bien consecutivos unidos a los de antigüedad, si tuviere.

## ***Art. 13. PERMISOS RETRIBUIDOS.***

Los permisos y licencias que pueden disfrutar los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIÓN, SAU son:

### **A. Por cumplimiento de Deberes Inexcusables.**

Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes.

A los efectos de este tipo de licencias, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, examen y renovación del carnet de conducir, pasaporte y certificados.
2. Citaciones de juzgados, Comisarías, Delegaciones de Gobierno u otros organismos oficiales. Solamente se concederá este permiso cuando el trabajador sea citado expresamente por el Organismo con día y hora señaladas, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).

### **B. Por Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.**

1. Asistencia a las tutorías de hijos/hijas en los centros educativos: Uno de los tutores legales podrá asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar, aportando justificante firmado por el Centro Educativo de su asistencia. Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores legales se deberá aportar justificante en el cual se especifique la necesidad de la asistencia de ambos a la tutoría.
2. Se dispondrá de permiso, por uno de los tutores legales, durante el periodo de adaptación de los hijos en los Centros Educativos (EEII, Casa de niños y colegios)
3. Se dispondrá de permiso retribuido durante el tiempo necesario, igualmente, para asistir a consulta citada con el trabajador/a social si el empleado/a tiene personas mayores a su cargo, para lo cual deberá aportar justificantes.

4. Por matrimonio. Por matrimonio, DIECISIETE días naturales. Las vacaciones se podrán acumular al permiso por matrimonio si no se causara perjuicio al servicio. El primer día del permiso deberá ser el inmediato anterior a la boda o el mismo día. En el supuesto de establecimiento de pareja de hecho, se disfrutará de este permiso. Una vez disfrutado el permiso cuando se haya dado por la circunstancia de establecimiento de pareja de hecho, no podrá disfrutarse otro cuando se celebre matrimonio con la misma persona con la que se estableció la situación de pareja de hecho.
5. Por Maternidad. Por maternidad, una semana más de lo establecido por Ley. En el caso de parto múltiple o discapacidad del hijo se concederán dos semanas más de lo que fije la ley. Las seis primeras semanas del permiso serán disfrutadas por la mujer pudiendo ceder el resto o parte de él al padre.

El Permiso por parto será ininterrumpido. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

6. Permiso de paternidad por el nacimiento de hijo, aborto, acogimiento o adopción: Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por

el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este permiso se sumará al de enfermedad grave siempre que el nacimiento sea por cesárea.

7. Por preparación al parto. La mujer trabajadora tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, impartido por Organismos de Salud Pública.
8. Por Lactancia. Los empleados públicos por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses tendrá derecho a la ausencia de dos horas del trabajo. Estas dos horas podrán ser tomadas al comienzo, fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite previo informe, el perjuicio del servicio, ante la Comisión de Seguimiento del Convenio. Este derecho podrá ser cedido por la madre al padre de forma expresa. Igualmente, el trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta acumulación podrá ser disfrutada a continuación del permiso de maternidad hasta que el hijo/a cumpla doce meses. En caso de acumulación se computará una hora por día que el padre o madre hubiera de acudir a trabajar hasta que el niño cumpla 12 meses.
9. Por adopción, tutela o acogimiento (preadoptivo o permanente o simple)

En el supuesto de adopción, tutela o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el empleado público tendrá derecho a un permiso de duración superior en una semana más a lo establecido por ley y de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo será a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, tutela o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En el caso del acogimiento simple, éste no podrá tener una duración inferior a un año. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el

permiso por adopción, tutela o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque tanto la Empresa como aquellos organismos integrantes del Plan de formación Continua. Este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos (salvo el permiso por desplazamiento previo), garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso.

#### 10. Por enfermedad grave o accidente

Tendrá la consideración de enfermedad grave: la hospitalización, intervención quirúrgica hospitalaria, cesárea, accidente o enfermedad con acreditación médica de la gravedad de familiares del trabajador/a. El parto tendrá consideración de enfermedad grave sólo para padre/madre, suegro/a, hijos/as e yernos/nueras.

### **CUADRO DE CONSAGUINEIDAD Y AFINIDAD TRABAJADOR/A Y CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO**

1 <sup>er</sup> Grado	Padre/Madre	Suegros/as	Hijos/as	Yernos/Nueras
2 <sup>o</sup> Grado	Abuelos/as	Hermanos/as	Cuñados/as	Nietos/as
3 <sup>er</sup> Grado	Bisabuelos/as	Tios/as	Sobrinos/as	Biznietos/as
4 <sup>o</sup> Grado	Primos/as			

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/al tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En casos de extrema gravedad y superados estos días se concederá el permiso sin derecho a retribución, sin necesidad de cumplir los plazos que se fijan en el artículo 14 para la concesión de permisos sin retribución.

Los días de permiso serán:

- 1) CINCO días laborables en caso de enfermedad grave o accidente:
  - a. Cónyuge, 1<sup>o</sup> grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a o Cónyuge

- b. 2º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador o cónyuge siempre que convivan con él/ella.
- 2) TRES días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y CUATRO días laborales fuera de la misma en caso de enfermedad grave o accidente de:
- a. 2º Grado de consanguinidad y afinidad del trabajador o cónyuge que no convivan con él/ella (Abuelos/as, hermanos/as y nietos/as).
  - b. En el caso de cuñados/as del trabajador o cónyuge el permiso será de dos días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.
- 3) UN DIA laborable para intervención quirúrgica ambulatoria en caso de Cónyuge, hijos/as o padre/madre del trabajador/a.

El permiso por enfermedad grave de parientes se podrá disfrutar de forma fraccionada en periodos de 1/2 jornada y/o de forma discontinua, siempre que se acredite por parte de la trabajadora o trabajador, que persiste el hecho causante.

#### 11. Por fallecimiento de parientes.

- 1) DIEZ DÍAS laborales por fallecimiento de cónyuge o hijos/as del trabajador/a.
- 2) CINCO DÍAS laborales por fallecimiento de:
  - a. Padres, suegros, yernos y nueras del trabajador/a o cónyuge
  - b. Parientes de segundo grado (abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as) del propio trabajador/a o cónyuge y que convivan con él/ella.
- 3) TRES DÍAS laborales dentro de la Comunidad de Madrid y CUATRO días laborales por fallecimiento de:
  - a. Suegros, yernos y nueras del trabajador/a o conyuge.
  - b. Parientes de segundo grado ascendientes o descendientes del cónyuge.

- c. Parientes de segundo grado del trabajador/a o cónyuge que no convivan con él/ella.
  - d. En el caso de cuñados/as del trabajador/a o cónyuge el permiso será de dos días laborables dentro de la Comunidad y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.
- 4) UN DÍA dentro de la Comunidad de Madrid o DOS fuera de la misma en caso de fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado tanto del trabajador/a o del cónyuge.

El día del fallecimiento deberá estar incluido en los días de permiso o ser el día inmediatamente anterior al referido permiso.

12. Asistencia a consulta médica con hijos/as menores de 16 años. El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con hijos menores de 16 años por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente. En el caso de que el cónyuge del trabajador/a esté afiliado a las distintas mutualidades de los funcionarios los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.
13. Por acompañamiento a consulta médica con parientes. El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con padre/madre, cónyuges e hijos/as mayores de 16 años siempre que se acredite por el médico ser imprescindible el acompañamiento a consulta. . En el caso de que el cónyuge del trabajador/a esté afiliado a las distintas mutualidades de los funcionarios los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.
14. Por asistencia a consulta médica. El tiempo necesario para consultas y reconocimientos médicos realizados en organismos de Salud Pública, por enfermedades del trabajador/a.
15. Por razones de guarda legal. Cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

16. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas en el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

### **C. Otros Permisos.**

1. Por asistencia a congresos: Por asistencia a congresos de entidades públicas, partidos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de electo.
2. Por traslado de domicilio. Por traslado de domicilio habitual DOS días naturales.
3. Por matrimonio de parientes. Por matrimonio de hijos/as, padre/madre, abuelos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, nietos/as y sobrinos/as; se disfrutará de un día si fuera dentro de la provincia y dos días naturales si tuviera lugar fuera de la provincia, siendo elegido por el interesado/a el día anterior o posterior al hecho.
4. Por exámenes.
  - a. Por exámenes, parciales o finales, de formación reglada, se tendrá la jornada completa cuando el examen se celebre durante la jornada de trabajo, así como dos horas al principio o al final de la jornada si el examen se celebra fuera de la jornada laboral. Además de los estudios oficiales reconocidos, se reconocen como exámenes oficiales los necesarios para la obtención del carnet de conducir en cualquiera de sus categorías y demás pruebas definitivas de aptitud (aquellas promovidas por organismos oficiales y que tengan por objetivo la obtención de una titulación o licencia oficial)
  - b. Por exámenes para la promoción interna, temporal o definitiva, por el tiempo de duración de las pruebas.

5. Por asuntos particulares.

- a. Durante el año podrán disfrutarse hasta siete días laborables de permiso por Asuntos Particulares sin que como regla general estos días puedan acumularse a las vacaciones anuales.
- b. Además de los días de libre disposición, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- c. La fecha de disfrute de los días de libranza no podrá ser establecida unilateralmente por la Empresa como principio general.
- d. Para que todos los/as trabajadores/as tengan la garantía de poder disfrutar los días de libranza en cualquier fecha del año, la Empresa y los Sindicatos están de acuerdo en la obligatoriedad de concederlos siempre que se garantice la presencia del 75% del servicio. En los servicios unipersonales, la petición de días de libranza estará sujeta a las necesidades del servicio. En casos excepcionales y con informe de la Gerencia se podrán conceder días de asuntos propios por debajo del porcentaje fijado.
- e. El personal con contrato inferior a un año o contrato de jornada inferior a la de carácter general tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos particulares.
- f. El personal acogido a la jubilación parcial disfrutará del exceso de días de asuntos propios que por antigüedad le corresponda.
- g. No podrán ser denegados en los casos que se soliciten por Bautizo o Comunión de hijo/a de trabajador/a o cónyuge

No se concederán los permisos señalados en este artículo cuando se haya producido por el trabajador/a solicitante un cambio de día libre.

Todos los permisos referidos en este artículo, con las mejoras establecidas en el presente convenio, se adaptarán de manera automática a las modificaciones legislativas que se aprueben en esta materia

#### **Art. 14. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

- 1) Podrán concederse licencias por asuntos propios al personal contratado con carácter indefinido, sin ninguna retribución y por un período máximo de seis meses. La concesión de esta licencia se subordina a las necesidades del servicio y entre la concesión de uno y otro deberán transcurrir los periodos de tiempo que se indican:

<b>Tiempo de Permiso</b>	<b>Período entre Permisos</b>
De 1 a 15 días	3 meses
De 16 días a 1 mes	6 meses
De 1 mes y 1 día a 3 meses	1 año
De 3 meses y 1 día a 6 meses	2 años

- 2) El trabajador/a que lo solicite por causa justificada y acreditándolo mediante la oportuna documentación, podrá solicitar disminuir su jornada hasta en un 50% con la reducción proporcional de haberes y durante un periodo mínimo de seis meses. Tendrá que dejar transcurrir un periodo de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.
- 3) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de DOCE años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### **Art. 15. EXCEDENCIAS.**

1.- A) Voluntaria: Los trabajadores/as fijos que lleven como mínimo un año al servicio de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. podrán, solicitar excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Por la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (39/1999, de 5 de noviembre), modificadas ambas normas por el EBEP /Ley 7/2007 de 12 de abril) con las siguientes excepciones:

Los trabajadores/as fijos que pasen a ocupar una plaza o puesto vacante con carácter temporal en LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U (según el procedimiento

regulado en el art. 46, tendrán derecho a excedencia, que será considerada a todos los efectos como excedencia por servicios especiales.

2.- B) Forzosa: Los afiliados/as a una central Sindical o a un Partido político tendrán derecho a una excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad que exijan plena dedicación. La incorporación se verificará en la misma categoría profesional y puesto de trabajo que ostentaban al iniciarse dicha excedencia.

Todos aquellos a los que se declare en esta situación por causas previstas en la Ley se les reservará el puesto de trabajo y destino, siendo computable a efectos de antigüedad y derechos básicos el tiempo que permanezcan en dicha situación.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U.

## ***CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS***

### ***Art. 16. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.***

Las retribuciones de los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. estará, compuestos por:

Salario base  
Antigüedad  
Complemento específico

### ***Art. 17. ANTIGÜEDAD.***

Los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. en relación con la situación jurídica que mantengan percibirán la antigüedad de la forma siguiente:

1. Los trabajadores/as en régimen laboral devengarán el complemento de antigüedad por bienios y quinquenios cuantificándose económicamente el bienio y el quinquenio en un 5% y un 7% del sueldo base respectivamente.
2. Se devengarán los cuatro primeros años dos bienios, percibiendo a partir del noveno año el primer quinquenio.

3. El complemento por antigüedad se devenga el día 1 del mes siguiente al que se cumpla.
4. El personal con contratos temporales que superen los dos años de antigüedad tendrán derecho a la percepción económica por este concepto.
5. El personal que finalice su relación laboral con LEGACOM COMUNICACION S.A.U. y tras un período de interrupción volviera a ser contratado comenzará de nuevo el cómputo para la antigüedad, salvo que el último contrato sea indefinido que se le reconocerán los servicios prestados con anterioridad, siempre que no existiera indemnización en los contratos anteriores.
6. En el caso de promoción interna se mantendrá el cómputo de la antigüedad independientemente del posible cambio de situación jurídica que se produzca.

### ***Art. 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS.***

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año. Se abonarán en los meses de junio y diciembre.
2. Su cuantía será del 100% de los siguientes conceptos retributivos:
  - Salario base
  - Antigüedad
  - Complemento específico
3. Se devengará con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha, salvo en los siguientes casos.
  - a. Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria, se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por periodo de seis meses.
  - b. Los trabajadores/as en servicio activo en situación de permiso no retribuido tendrán derecho a las Pagas Extraordinarias de los meses de junio y diciembre, pero con la reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

- c. En caso de cese la última paga extraordinaria se devengará el día del cese, y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

### **Art. 19. COMPLEMENTO DE SUPERIOR CATEGORÍA Y / O PUESTO DE TRABAJO.**

El trabajador/a que temporalmente, por necesidades del servicio realizara trabajos de superior categoría, o de superior puesto de trabajo será retribuido con la diferencia de categoría o con la diferencia de puesto de trabajo.

Esta diferencia de retribuciones se abonará en el complemento de plus de libre disposición del trabajador/a.

### **Art. 20. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos de este Convenio aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo obligada para cada trabajador/a según los calendarios que le sean de aplicación.
2. En ningún caso se podrá superar por parte de ningún trabajador/a el tope anual legalmente establecido de 80 horas extraordinarias (R.D. Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo).
3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo anterior, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. En este caso la realización de las horas será con carácter obligatorio.
4. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día.
5. Se entregará copia del parte de las horas extraordinarias al trabajador/a y a los Sindicatos firmantes del Convenio.
6. La Empresa se compromete a la creación de un puesto de trabajo por cada seiscientos horas extraordinarias computadas anualmente por departamentos.

El referido puesto de trabajo será, lógicamente, creado para el servicio y categoría en el que se produjeran las mencionadas horas extraordinarias.

7. La cobertura de las horas extraordinarias se realizará rotativamente mediante listas anuales de todos los trabajadores/as de cada servicio que lo soliciten, teniendo en cuenta la especificidad del trabajo.
8. Las horas realizadas cada mes se harán efectivas en la nómina del mes siguiente.
9. El valor de la hora extraordinaria de trabajo se refleja a continuación atendiendo a los siguientes criterios:
  - a) Nocturnidad.- Los valores señalados como hora extraordinaria se incrementarán en un 25% en el caso de realización de trabajos extraordinarios nocturnos.
  - b) En el caso de modificación del día considerado libre para el trabajador/a se abonará por cada hora de trabajo, el valor económico de la hora extraordinaria o su compensación en tiempo libre, además del descanso compensatorio que será hora por hora. Si este trabajo extraordinario se realiza en período nocturno se incrementará el valor de la hora extraordinaria en un 25%.
  - c) LEGACOM COMUNICACION SAU podrá conceder la compensación equivalente en tiempo libre en lugar de realizar su abono, a solicitud del trabajador/a, previo informe favorable de Gerencia.
  - d) La compensación cuando sea exclusivamente en tiempo libre será:
    - 1 hora extraordinaria = 1 hora 45 minutos.
    - 1 hora modificación descanso semanal = 2 horas 45 minutos .
    - 1 hora de trabajos extraordinarios nocturnos = 2 horas 10 minutos.
    - 1 hora modificación de descanso semanal por trabajos nocturnos = 3 horas 10 minutos.
  - e) La tabla de valores económicos de la Horas Extraordinarias desde el 1 de enero de 2010, sería:

<b>VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>2010</b>	
<b>Grupo 2</b>	<b>37,13</b>	
<b>Grupo 3</b>	<b>29,27</b>	
<b>Grupo 5</b>	<b>25,95</b>	

Cuando el trabajador/a este realizando trabajos de superior categoría, percibirá por las horas extras realizadas la compensación económica que corresponda a la categoría superior.

### ***Art. 21. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO – DIETAS.***

El trabajador/a tendrá derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados realizar por razones del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas (alojamiento y manutención).
- b) Gastos de desplazamiento (ver art. Siguiente)

Respecto de las dietas por alojamiento y manutención, éstas se abonarán previa presentación de factura. No obstante, existirá un límite máximo, que será el regulado en los anexos II y III del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, en los valores asignados al Grupo profesional 2, que se regulan cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### ***Art. 22. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO***

1. A todo el personal, a excepción de los puestos de Adjunta/o redacción Jefe/a, redactores/as y técnico/a audiovisual, que por razones de trabajo tenga que desplazarse se le abonarán los gastos que este desplazamiento genere. En caso de utilizar vehículo propio se le abonará al trabajador la cantidad de 0,19.-€ por kilómetro realizado. En el supuesto de que el Ministerio de Economía y Hacienda modifique las cuantías que se abonan a los trabajadores de la Administración del Estado, se modificará el importe de tal forma que este sea superior en tres céntimos de euro por kilómetro al que corresponda en la Administración del Estado. En caso de utilizarse motocicleta se abonará 0,09 € por kilómetro realizado.

2. El medio de transporte será siempre público colectivo, aunque la Gerencia podrá autorizar la utilización de vehículo privado o facilitar un vehículo.

### ***Art. 23. ANTICIPOS DE NÓMINA***

1. Anticipos de nómina. Los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACION SAU. tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un setenta y cinco por ciento de la nómina mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes.
2. Se concederá un único anticipo por mes.
3. La concesión del anticipo se hará en un período inferior a diez días desde la solicitud.

### ***Art. 24. ABONO DE LA NÓMINA***

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. hará efectivo el pago de la nómina mediante la transferencia al banco de origen, no mas tarde del día 26 de cada mes, salvo causas de fuerza mayor acreditadas ante el colectivo de los trabajadores/as.

### ***Art. 25. INCREMENTO SALARIAL PARA 2008 a 2011***

Los incrementos salariales de los años serán los que fije el Gobierno para los funcionarios públicos en la Ley de Presupuestos de cada año, o en cualquier otra norma.

Este artículo será aplicable a los siguientes artículos: 16, 17, 18, 19, 20, 29, 30, 51 y anexo IV punto 3.

En caso de producirse acuerdos Administración-Sindicatos o se dicte una norma diferente a la Ley General Presupuestaria en que se fijen revisiones o incrementos salariales, será de aplicación en sustitución de este artículo, si resultara más favorable para el conjunto de los empleados/as públicos y fuera de aplicación en las Administraciones Locales.

## ***CAPITULO V. PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL***

### ***Art. 26. ASISTENCIA JURÍDICA.***

Cuando el trabajador/a de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. fuera demandado ante la Justicia o fuese objeto de sanción gubernativa, excepto multas de tráfico, en el ejercicio de sus funciones laborales, se le facilitará, previo informe favorable de La comisión de Seguimiento, asistencia jurídica para su defensa y representación, así como el abono de fianzas, indemnizaciones, y cualquier otro gasto necesario para su defensa, que no pudiera cubrir el seguro colectivo de responsabilidad civil. Esta asistencia se mantendrá hasta que, habiéndose agotado los posibles recursos, exista sentencia firme.

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. garantiza la asunción de la asistencia jurídica y responsabilidad civil de los trabajadores/as que precisaran derivada del cumplimiento de su actuación como trabajadores/as, frente a terceros.

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. asume la defensa jurídica de la responsabilidad penal del trabajador/a en los procesos judiciales que se planteen frente a terceros con motivo del ejercicio de su actividad como trabajador/a o empleado/a de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. Cuando en el ejercicio de sus funciones el trabajador/a resultase agredido LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. facilitara asistencia Jurídica en aquellos casos en los que se proceda a presentar denuncia.

Para la iniciación del protocolo de defensa jurídica, no es necesaria la notificación al trabajador/a por parte de la Autoridad Judicial, sino que serán las circunstancias las que motiven la forma de iniciación.

El trabajador/a estará en la obligación de comunicar todas aquellas circunstancias que provocan la intervención y las diligencias practicadas de carácter urgente a Gerencia y a su vez a los Sindicatos firmantes del Convenio, que estudiarán el asunto en la Comisión de Seguimiento siguiente a la fecha en que se producen los hechos (dicho trabajador/a podrá personarse en dicha comisión para informar personalmente).

Si del estudio de todas las circunstancias por parte de la Comisión de Seguimiento, se viera que por su particularidad, gravedad u otras circunstancias valorables, la necesidad de que el asunto judicial lo deba llevar algún otro/a letrado/a especialista, la Gerencia dará traslado a dicho abogado/a.

Si como consecuencia del desarrollo de las actuaciones, cualquier trabajador/a necesitara entrevistarse con el abogado o realizar trámites de documentación por dicho asunto, será siempre facilitado por la Gerencia.

### ***Art. 27. SEGURO DE VIDA.***

La Póliza de Seguro de Vida, se fija para el año 2010 en 34.600,42 € por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

La revalorización del capital asegurado se realizará automáticamente en los años sucesivos, según el IPC del año anterior, siendo por cuenta de LEGACOM COMUNICACION S.A.U.

### ***Art. 28. RESPONSABILIDAD CIVIL.***

LEGACOM COMUNICACION S.A.U. garantiza la asunción total de la responsabilidad civil de los empleados, como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

La Comisión de Seguimiento estudiará las condiciones de todos los seguros que puedan afectar a los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U.

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. suscribirá una póliza de seguro de accidentes laborales para cubrir la responsabilidad en que pudiera recaer como patronal.

### ***Art. 29. PAGAS ANTICIPADAS.***

Se establece un fondo anual para el año 2010 para todos los trabajadores/as de 6.010 euros anuales. Se establece un máximo de 2000 € por trabajador/a a devolver en un máximo de dos años.

La adjudicación de estas pagas se adjudicará de acuerdo con los criterios establecidos:

#### **1.1- CRITERIOS GENERALES**

- El solicitante que hubiera obtenido una paga anticipada estará obligado en el plazo de TRES MESES a partir de su concesión, a justificar documentalmente que el importe ha sido destinado al fin solicitado.
- La documentación acreditativa deberá presentarla en el Unidad Administrativa dentro del expresado plazo.

- En el supuesto de no aportar el justificante en el plazo marcado, el trabajador/a quedará inhabilitado a pedir otra paga hasta TRES AÑOS después de haber terminado de abonar la misma.
- Si se comprobase que los datos alegados en la solicitud fuesen falsos, el trabajador/a solicitante perdería el derecho a solicitar otra paga.
- Cualquier otra variante quedará al estudio de la Comisión de Seguimiento.
- En caso de ser denegada la paga no se concederán puntos por antigüedad, siendo necesario que vuelva a presentar la petición una vez que haya concluido el año de espera.
- Se concederá una sola paga por unidad familiar, no pudiendo percibir otra sin haber reintegrado la anterior, debiendo transcurrir un año desde la última mensualidad. (Excepto si hay excedente de dinero).

## **1.2.- BAREMO DE PUNTUACIÓN**

Gastos médicos y tratamientos (el préstamo concedido para el pago de prestaciones que con posterioridad se concedan al trabajador en la comisión de acción social, deberán ser reintegradas por el importe concedido una vez que reciban la ayuda).	11 puntos.
Pago hipotecas inmobiliarias	10 puntos
Pago letras vencidas y protestadas de la vivienda <b>habitual</b>	10 puntos
Pago alquileres vencidos de la propia vivienda <b>habitual</b>	10 puntos
Escritura vivienda <b>habitual</b>	8 puntos.
Pago entrada vivienda <b>habitual</b>	8 puntos
<b>Reformas de vivienda</b> habitual	8 puntos
Costas judiciales, honorarios abogados-procurador	7 puntos
Compra muebles y electrodomésticos de la vivienda <b>habitual</b>	6 puntos
Otros motivos a estudiar por la comisión	de 0 a 4 puntos

A igualdad de puntos se valorará el tiempo transcurrido desde que se pidió la última paga.

Se acumulara 1 punto por mes transcurrido a las peticiones aprobadas y no concedidas.

Para obtener el primer punto de antigüedad en la solicitud deberán haber transcurrido 15 días desde la fecha de presentación hasta la fecha de celebración de la Comisión de Seguimiento.

## **Art. 30. JUBILACIÓN.**

Como consecuencia de la política de empleo acordada entre el LEGANES COMUNICACIONES S.A.U. y los Sindicatos firmantes del Convenio, es posible aplicar la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incorporada por la Ley 14/2005, de 1 de julio sobre cláusulas de los convenios colectivos referida al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

**A.** Para el trabajador/a Laboral se establece el siguiente sistema de jubilación.

**I .JUBILACIÓN FORZOSA.-** Se establece como edad de jubilación forzosa la edad de sesenta y cinco años, siempre que el trabajador/a reúna los requisitos para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social.

**II. JUBILACIÓN VOLUNTARIA CON 62 ó 63 AÑOS-** Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para el personal que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social desee dar por finalizada su actividad profesional a los 62 ó 63 años.

La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los 65 años determinándose conforme se indica a continuación:

### **1. PREMIO DE JUBILACIÓN.**

En tanto en cuanto la Comisión de Seguimiento reglamenta la cuantía de estos premios, se establecen los siguientes:

ACTUALIZAR CANTIDADES			
EDAD	Año 2008	Año 2009	Año 2010
62 años	13.786,45	13.896,74	14.035,71
63 años	11.718,92	11.812,67	11.930,80

La solicitud dirigida al órgano competente, deberá formalizarse al menos tres meses antes del cumplimiento de las edades señaladas.

Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada, excepto que por necesidades del servicio sea conveniente retrasarla, hasta un máximo de tres meses y no viéndose el

trabajador/a perjudicado en su derecho a percibir la cantidad a tanto alzado.

## **2. DIFERENCIAS DE PENSIÓN.**

Para aquellos trabajadores/as que se jubilen anticipadamente con 62 o 63 años, LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador/a cumpla los 65 años, entre pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100% del salario real que le hubiera correspondido a cada momento.

## **3. EXCEPCIONES.**

No procederán las incentivaciones por jubilación en los siguientes supuestos:

- a. Cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador/a o sea solicitada por personal declarado compatible.
- b. Cuando la pensión o suma de pensiones de jubilación concedidas por el sistema de Seguridad Social u otras entidades que se nutran de fondos de carácter público exceda globalmente de las retribuciones acreditadas por LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. en el último año o proporción si el tiempo prestado fuere menor.
- c. Cuando el cómputo de ingresos de la unidad familiar divididos por el número de miembros supere el límite máximo de pensión fijado por el régimen de la Seguridad Social.

## **4. REVISIÓN.**

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. podrá revisar las jubilaciones concedidas cuando se constate, previo informe de la Comisión de Seguimiento, que el trabajador/a jubilado/a continua ejerciendo actividades profesionales retribuidas tanto por cuenta propia como ajena o bien que el acceso a la jubilación se produce incumpliendo lo dispuesto en los apartados anteriores.

En todos los supuestos, y se acredite el incumplimiento de las normas anteriores, el trabajador/a deberá devolver las cantidades indebidamente percibidas sin que proceda revocar la declaración de jubilación anticipada, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

### **III.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA CON 64 AÑOS.-**

Dentro de la política de promoción del empleo, podrá ser solicitada la jubilación de forma voluntaria al cumplir el trabajador/a la edad de 64 años, en aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio, siempre que el trabajador/a reúna los requisitos para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social.

El trabajador/a que se acoja a esta jubilación voluntaria percibirá una indemnización durante el año 2.010 la cantidad de 2.240, 33 €

### **IV.- JUBILACIÓN PARCIAL.**

En virtud de la legislación vigente en materia de jubilación parcial y para su aplicación a los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U., se acuerda regularla en las siguientes condiciones:

Primera.- Todos los trabajadores/as, fijo o temporal, que cumplan los requisitos de edad y que reúnan las condiciones establecidas en la ley, podrán acogerse a la jubilación parcial.

Segunda.- Se acuerda que el porcentaje para acceder la jubilación parcial con contrato de relevo será del 50% como mínimo de la jornada y hasta el máximo legal que se establezca por ley.

Tercera.- Como consecuencia de los porcentajes anteriores, la Comisión de Seguimiento excepciona el artículo 40 del Convenio para el personal de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U., pudiéndose celebrar contratos a tiempo parcial de menos del 50% de la jornada a aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación parcial.

Cuarta.- Los trabajadores municipales acogidos a este sistema serán a todos los efectos considerados como trabajadores/as en activo y por tanto les será de aplicación el Convenio en la parte que resultare proporcionalmente a su jornada.

Quinta.- La Comisión de Seguimiento acuerda que en el caso de los trabajadores/as que soliciten jubilación parcial no existirá indemnización o premio por este hecho, fijada en el art.30 del Convenio.

Sexta.- El contrato a celebrar con el trabajador/a acogido a jubilación parcial, será un contrato a tiempo parcial en la misma plaza y puesto que ocupaba, reflejándose la jornada a realizar y tendrá carácter fijo o interino, según fuera la situación jurídica del trabajador/a.

Séptima.- El contrato de relevo se realizará a trabajadores/as de las diferentes bolsas de empleo existentes en situación de desempleo.

Octava.- La duración del contrato de relevo será hasta la edad de jubilación ordinaria del trabajador/a al que se releva, pudiendo rescindirse por jubilación anticipada, fallecimiento o reconocimiento de invalidez permanente o gran invalidez del trabajador relevado.

Novena.- En el caso de que el trabajador/a acogido a la jubilación parcial amplíe el porcentaje de jornada, ello supondrá, por una parte, la modificación del contrato de tiempo parcial del trabajador/a jubilado, así como la modificación del contrato por ampliación de jornada del relevista.

Décima.- Si el relevista renunciara al contrato a tiempo parcial inicial o a alguna modificación del mismo por ampliación, la empresa está obligada a contratar otro trabajador/a hasta la edad ordinaria de jubilación o jubilación definitiva si ésta se produjera antes.

Undécima.- El trabajador/a relevista estará sujeto, en todos sus artículos, al Convenio para la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U., en la parte resultante de la proporcionalidad de su jornada.

Duodécima.- El contrato de relevo será un contrato a tiempo parcial en la misma plaza y puesto que el trabajador/a relevado o similar, recogiendo la jornada a realizar, que será inversamente proporcional a la jornada del trabajador/a relevado.

El trabajador/a podrá solicitar la jubilación parcial anticipada en los términos establecidos en la Ley 12/2001, con la excepción de la reducción de jornada que tendrá los límites del 50%. El tiempo de prestación del trabajo será acordado con la Gerencia en cada caso.

### ***Art. 31. COMPLEMENTO POR I. T.***

El trabajador/a en incapacidad temporal (I.T.) percibirá un complemento salarial con el fin de alcanzar el 100% de sus retribuciones.

La Gerencia podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de la Empresa, pudiendo ésta servirse de la ayuda técnica externa que considere necesaria. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de LEGACOM COMUNICACION SAU para dichas situaciones.

Durante el periodo del permiso por maternidad o paternidad el trabajador/a percibirá un complemento salarial a fin de alcanzar el 100% de las retribuciones que le corresponderían de no encontrarse en esta situación.

# ***CAPITULO VI.-DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES***

## **DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### ***Art. 32. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.***

#### **A.- Composición:**

Los Delegados/as de Personal y Representantes de las Secciones Sindicales constituidas.

#### **B.- Derechos:**

Especialmente los Representantes de los Trabajadores/as tendrá derecho a:

1. Recibir información sobre la marcha económica de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. en las partidas que afecten al personal, y siempre a petición de este.

2. Negociar los convenios colectivos.

3. Los Delegados/as de Personal podrán ir a las reuniones de Personal.

4. A través de la Jefa de Administración podrán requerir los oportunos expedientes de las mencionadas en el número anterior para su examen y, por el mismo cauce, entregar el informe escrito que deseen que se adjunte a dicho expediente.

5. Disponer de los medios necesarios para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores/as.

6. Recibir información de todos los cambios que afecten al personal.

7. Participar junto con la Empresa en la confección de la Oferta de Empleo de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. previo al consejo de administración.

8. Para el mejor desempeño de sus funciones el Delegado/a de Personal, podrá dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales,

así como solicitar información tanto oral como escrita que en ningún caso podrá serles denegada. Todo ello referido a temas estrictamente laborales, sin que afecte a la intimidad y privacidad de las personas de conformidad con lo que se contiene en la Ley Orgánica 1/82 de 5 de Mayo.

9. Control de contratos. En el marco de la legalidad vigente, y con el fin de asegurar la protección sindical, se hará entrega al Delegado/a de Personal de una copia básica, en el plazo de diez días y a efectos de notificación de los contratos y sus prórrogas, que comprenderá todos aquellos datos necesarios para comprobar la adecuación del contenido del mismo a la legalidad.

10. Participar en las condiciones establecidas en la Legislación vigente en los temas relacionados con las plantillas, relaciones de puestos de trabajo, OEP, selección y contratación.

11. En el caso de que se dieran situaciones de modificaciones legislativas, estructurales o de cualquier otro orden, impuestas desde ámbitos ajenos al marco de atribuciones de la Empresa, que pudieran determinar modificaciones en la situación laboral de cualquier trabajador, individual o colectivamente, se negociará entre la Empresa y el Delegado/a de Personal la aplicación de estas medidas

### **C.- Garantías de los miembros representantes de los Trabajadores/as.:**

1.- Tendrán las garantías personales que establezcan las leyes que les sean de aplicación, para el Delegado/a de Personal y demás representantes, con la excepción de las ya reguladas expresamente en este artículo.

2.-Para atender sus funciones de representación de los delegados/as de personal dispondrán de un crédito horario de 30 horas mensuales que solo podrán ser acumuladas en periodos de negociación en uno o en varios de ellos por periodos de negociación.

3.- No serán computables como horas sindicales las necesarias para el desarrollo de reuniones entre los Representantes de los Trabajadores/as y la Empresa y las propias de las distintas comisiones de este Convenio. Todas las demás a petición del Delegado/a de Personal serán computables a efectos del crédito horario.

### ***Art. 33. SECCIONES SINDICALES***

Tendrán los derechos y garantías que para ellas establece la legislación vigente, además de los derechos establecidos para el Delegado/a de Personal.

## A.- Legitimación y Acreditación:

1.- LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U., reconoce a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, el derecho a constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de sus respectivos sindicatos y según la regulación que al respecto se establece en la ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de libertad sindical interpretada de acuerdo con el contenido de la sentencia 98/1.985, de 29 de julio, del Tribunal Constitucional.

2.- Los derechos y deberes derivados de la constitución y funcionamiento de la sección sindical son los que se recogen en la Ley orgánica 11/1.985, de 2 de agosto.

3.- Para poder acceder a los derechos que, sobre los mínimos reconocidos por la Ley Orgánica 11/1.985, se recogen en el presente capítulo de derechos sindicales será imprescindible cumplir las obligaciones y requisitos siguientes:

a) Podrán acceder a los derechos reconocidos en el presente capítulo aquellas secciones sindicales cuyo número de afiliados/as supere el 20% por 100 de la plantilla total de personal de la Empresa.

b) A fin de acreditar el número de afiliados, el sindicato pondrá en conocimiento de la Empresa la relación nominal de afiliados/as, cada 6 meses.

c) Las secciones sindicales deberán comunicar a la Empresa los nombres de sus afiliados/as que ostenten algún cargo representativo ante la Empresa, porque así lo haya decidido la Sección sindical, y a fin de lo previsto en este capítulo.

4.- Aquellas Secciones Sindicales que alcancen el 10% de los representantes de los Trabajadores/as podrán celebrar asambleas de Sección Sindical dentro de las horas de trabajo.

## B.- Derechos y garantías de las secciones sindicales y sus afiliados

1.- LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. pondrá a disposición de las Secciones Sindicales medios materiales para el desarrollo de sus actividades de la siguiente naturaleza, y en medida de sus posibilidades:

|

- Teléfono
- Ordenador e Impresora
- Papel y objetos de escritorio
- Tablones de anuncios.

2.- Previa solicitud, las Secciones Sindicales podrán obtener un máximo de 3 fotocopias de cuantas disposiciones legales consideren de interés para el desarrollo de sus fines.

3.- Las Secciones Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados/as, y a los trabajadores/as en general, y proceder al cobro de cuotas y otras actuaciones de carácter sindical, siempre que no se interrumpa ni perjudique el funcionamiento de los servicios.

4.- Las Secciones Sindicales podrán emitir informes en todos los expedientes administrativos referentes a temas de personal. Para ello se articula el siguiente mecanismo:

a) Las Secciones Sindicales serán invitadas permanentes en las Reuniones de Personal y al Consejo de administración siempre que se traten temas de personal y contratación

b) A través de la Jefa de Administración podrán requerir los oportunos expedientes referidos a las mencionadas reuniones para su examen, y por el mismo cauce entregar el informe escrito que deseen que se adjunte a dicho expediente.

5.- Las Secciones Sindicales podrán personarse, a petición propia, en los expedientes disciplinarios, siempre que dicho personal sea afiliado/a a la Sección Sindical correspondiente y se trate de la imposición de una falta grave o muy grave.

#### 6.- Asambleas de las secciones sindicales.

a) Las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus afiliados/as en el centro de trabajo.

b) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos del Art. 33 apartado A) punto 3º apartado a) dispondrán de una hora mensual acumulativa por semestres para la celebración de Asambleas en las horas de trabajo, con los requisitos que a continuación se determinan. Esta hora será ampliable al equivalente si la Asamblea es convocada conjuntamente por más de una Sección Sindical, computándose el tiempo disponible de cada Sección.

c) Los requisitos para celebrar dichas asambleas serán los siguientes:

1º.- Formularse con una antelación de setenta y dos horas.

2º.- Señalar la hora y lugar de la celebración.

3º.- Remitir el orden del día.

4º.- Datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

5º.- Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión no se formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Empresa.

## **7. Control de contratos.**

En el marco de la legalidad vigente, y con el fin de asegurar la protección sindical, se hará entrega a las Secciones Sindicales de una copia básica, en el plazo de diez días y a efectos de notificación de los contratos y sus prórrogas, que comprenderá todos aquellos datos necesarios para comprobar la adecuación del contenido del mismo a la legalidad.

### ***Art. 34. ASAMBLEAS DE TRABAJADORES/AS.***

Los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. tendrán derecho a un máximo de 6 horas anuales retribuidas dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de asambleas en los locales de la Empresa.

La convocatoria de dichas asambleas será facultad de los delegados/as de personal o de las Secciones Sindicales, debiendo comunicarse con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

En cualquier caso, la celebración de la asamblea no perjudicará la prestación de los siguientes servicios o actividades.

- Atención directa o prestación de servicios directos al público.
- Cierre de publicaciones
- Cobertura de los actos informativos programados

## ***CAPITULO VII. SALUD LABORAL***

### ***Art. 35. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.***

En materia de Salud laboral tendrá las competencias y funciones que le atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

La Comisión de Seguimiento será la encargada de confeccionar un reglamento que adapte dicha Ley a las circunstancias particulares de la Empresa, así como acogerse al Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Leganés en todo lo que pueda afectarles aprobado por la Junta de Gobierno Local el 4 de Diciembre de 2007.

Los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACION SAU., serán incluidos en el estudio y elaboración del mapa de riesgos en materia de seguridad, higiene en el trabajo, ergonomía, riesgos psicosociales y medidas correctoras que lleven a cabo la Empresa.

### ***Art. 36. DERECHOS DE SALUD LABORAL.***

**A) Accidentes Laborales:** Todos los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. dispondrán de la misma Mutua de accidentes de trabajo de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Leganés serán informados, adjunto a la nómina, del lugar o lugares donde deban dirigirse en caso de accidente laboral, así como de los requisitos que les pueden exigir para ser atendidos con carácter de urgencia.

**B) ACOSO.**

Las partes firmantes consideran como riesgo laboral no sólo los peligros físicos, químicos y biológicos derivados de las características físicas del trabajo, sino también los resultantes de las relaciones interpersonales en la organización y entre los trabajadores/as.

Entre los conflictos interpersonales y por su especial relevancia, se pretende la prevención e intervención en el campo del acoso psicológico.

**LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U., asume los protocolos aprobados en la Comisión de Salud laboral del Ayuntamiento de Leganés y que son:**

- Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Laboral, firmado el 14 de Julio de 2008.
- Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo, firmado el 14 de Julio de 2008.

- Protocolo de Prevención de Agresiones a los Trabajadores del Ayuntamiento firmado el 14 de Julio de 2008.

Cualquier cambio de estos protocolos del ayuntamiento de Leganés se incluirá automáticamente.

- C)** Trabajo con pantalla de ordenador: Se respetará lo que se determine en el R.D. Ley 488/97 de 14 de abril y las directivas de la O.I.T. y U.E.

La informatización prevista por la Gerencia incluirá con la adquisición del sistema de ordenadores, mesas de trabajo y sillas adecuadas al trabajo con pantallas.

- D)** Se dotará de botiquín de primeros auxilios el centro de trabajo.

A todo el personal de nuevo ingreso, se le dotará en el momento de su incorporación una copia de la EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES de su puesto de trabajo, así mismo cada vez que se modifique la mencionada evaluación se facilitará a todos los trabajadores afectados una copia de dicha evaluación.

### ***Art. 37. CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD.***

Aquellos trabajadores/as que por motivos de salud se estime que no pueden seguir desempeñando parcial o totalmente las funciones de su puesto de trabajo tendrán derecho a la adecuación del puesto o a la obtención del cambio del mismo tras cumplirse la siguiente condición:

#### **1. ACCIDENTE LABORAL**

a) La Gerencia emitirá informe con indicación expresa de las tareas de puesto de trabajo a eliminar, cambios de horarios o cambios de dependencias a fin de evitar el progreso de la enfermedad, sobre la procedencia de adecuación o cambio del puesto de trabajo a cuántos trabajadores/as sean declarados/as "no aptos" tras un accidente laboral.

b) El informe aportará a la Comisión de Seguimiento informe de la situación, quien resolverá sobre la adecuación o cambio de puesto propuesta.

c) La Gerencia notificará al trabajador/a y al servicio la resolución de la Comisión de Seguimiento en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la Comisión de Seguimiento.

d) La adecuación o cambio del puesto será provisional y se mantendrá mientras dure la patología, efectuándose cuantos reconocimientos médicos considere necesario el Servicio de Prevención. En caso de mejoría o recuperación el Departamento de Salud Laboral emitirá un informe sobre la continuidad de la situación que produjo la adecuación o el cambio de puesto.

## **2. CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO:**

El cambio de puesto de trabajo conllevará:

- a) Aceptación del cambio de categoría si en razón de la R.P.T. vigente fuera necesaria.
- b) Aceptación de la modificación de retribuciones que conlleve el nuevo puesto y/o categoría.
- c) Titulación o capacitación suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La tramitación para la solicitud de cambio de puesto de trabajo será la siguiente:

### **2.1. RESOLUCIÓN FAVORABLE DEL INSS.**

- a) Solicitar personalmente al INSS el reconocimiento de la incapacidad y obtener resolución favorable en la que se conceda la incapacidad permanente para la profesión habitual.
- b) Una vez concedida la invalidez al trabajador/a por resolución de INSS, desde el momento de la recepción de la misma en LEGACOM COMUNICACION SAU Gerencia se lo notificará por escrito y con acuse de recibo al trabajador/a el cual dispondrá del plazo de un mes desde la recepción de la misma para solicitar la reclasificación a otro puesto de trabajo. De no ser solicitado por el trabajador/a, LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. entenderá que rechaza su reclasificación quedando en situación de excedencia forzosa.
- c) A la vista de la documentación aportada y de los resultados del reconocimiento médico, si lo hubiere, se emitirá un informe en el que se indicarán los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el trabajador/a con indicación expresa de posibles limitaciones en sus nuevas funciones.

d) Una vez acordada la reclasificación por la Comisión de Seguimiento, la Gerencia determinará el puesto de trabajo que será ofrecido al trabajador/a informando a la Comisión de Seguimiento.

e) La oferta le será comunicada por escrito al trabajador/a fehacientemente por la Gerencia en el plazo máximo de un mes desde la celebración de la Comisión de Seguimiento en la que se haya acordado su cambio de tareas o su reclasificación o desde la celebración de la Comisión de Seguimiento en la que se adjudique el nuevo puesto.

f) Una vez que se le ha notificado al trabajador/a el nuevo puesto, éste dispondrá de un plazo máximo de treinta días para su aceptación. En caso de no contestar (se le enviará una segunda notificación fehaciente a efectos legales indicándole que dispone de un plazo máximo de 15 días para responder a esta oferta. En caso de no contestar o responder negativamente, Gerencia entenderá que rechaza su reclasificación, perdiendo el derecho a la reincorporación

g) Antes de la incorporación al nuevo puesto deberá ser informado de sus nuevas tareas y formado convenientemente cuando sea posible.

### **3. POR EMBARAZO.**

La mujer trabajadora embarazada, serán destinadas a un puesto de trabajo más adecuado en caso de prescripción médica, volviendo a su puesto de trabajo cuando comience el período de licencia por maternidad. La mujer trabajadora que no pueda cambiar de puesto de trabajo, podrá optar por una suspensión de contrato en el caso de que sea concedida la prestación por la Seguridad Social, según texto refundido del E.T.T.

### **4. POR TRATAMIENTO DE DESINTOXICACIÓN Y DESHABITUACIÓN**

El trabajador o trabajadora que se encuentre en tratamiento de desintoxicación y/o deshabituación previo informe médico, deberá cambiarse a otro puesto o turno, siempre y cuando el actual afecte negativamente a su rehabilitación.

La Comisión de Seguimiento aprobará todas las medidas necesarias, como es el cambio de puesto y modificación de su jornada y turno, con el objetivo de facilitar su rehabilitación y terapia en alguna asociación o centro especializado. La Comisión de Seguimiento revisará y evaluará periódicamente que este trabajador o trabajadora utiliza correctamente este derecho que se le otorga. De no utilizarse correctamente este derecho el trabajador o trabajadora perdería la aprobación concedida.

La adecuación o cambio del puesto será provisional y se mantendrá mientras dure la patología, efectuándose cuantos reconocimientos médicos

considere necesario el Servicio de Prevención. En caso de mejoría o recuperación el Departamento de Salud Laboral emitirá un informe sobre la continuidad de la situación que produjo la adecuación o el cambio de puesto.

**Art. 38. RECONOCIMIENTO MEDICO.**

Los trabajadores/as de LEGACOM COMUNICACION SAU tendrá derecho a un reconocimiento médico anual. Los reconocimientos médicos serán específicos por colectivos conforme a los riesgos a que éstos están sometidos en función de lo que indiquen las Hojas de Riesgos Laborales.

Se realizará un reconocimiento médico inicial en el momento en que se produzca el primer contrato laboral con LEGACOM COMUNICACIÓN SAU o haya transcurrido un periodo superior al año desde la finalización del último contrato.

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. facilitará que el reconocimiento médico se realice en horario de trabajo.

**CAPITULO VIII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Art. 39. GRUPOS PROFESIONALES.**

Puesto	Grupo Profesional	Nivel Salarial
Redactor jefe adjunto	2	4
Jefe de administración	2	4
Analista	3	5
redactores	3	5
Diseñador	3	5
Técnico audiovisual	3	5
Documentalista	3	6
Administrativo	5	8

La pertenencia a un Grupo es lo que determina la posibilidad de acceder a los puestos de trabajo concretos en el Anexo III de la Relación de Puestos de Trabajo.

## ***CAPITULO IX.- ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN***

### ***Art. 40. CREACIÓN DE EMPLEO.***

La Comisión de Seguimiento será la encargada de abordar la forma y tiempo de la creación de nuevas plazas. Con carácter general y en atención al Acuerdo firmado entre Sindicatos y LEGACOM COMUNICACION SAU. en materia de estabilidad en el empleo, a un trabajo de carácter estable le corresponderá un contrato estable.

Por dicha Comisión se negociará anualmente la plantilla con el fin de adecuar ésta a las necesidades reales.

Por las partes firmantes de este Acuerdo se establece, a no crear puestos de trabajo con jornadas semanales inferiores a la mitad de la jornada pactada con carácter general. Se exceptúan aquellos contratos que por razón de su duración, no alcancen el límite señalado y los resultantes de la jubilación parcial anticipada.

En las nuevas contrataciones una vez superados los procesos de provisión interna, las vacantes del proceso se cubrirán con carácter definitivo.

### ***Art. 41. SISTEMA DE INGRESO.***

La selección, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. A través de los procesos selectivos en los que participarán los Sindicatos firmantes del Convenio y cuyos candidatos procederán del INEM o de una oferta publicada en medios de comunicación.

Los puestos de trabajo y las plazas vacantes que se vayan a cubrir con carácter fijo, serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

- a) Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- b) Por provisión interna.
- c) Nuevo ingreso.

## ***Art. 42. REINGRESO DE EXCEDENTES.***

Las plazas vacantes dotadas presupuestariamente serán cubiertas, dentro de los procesos de provisión de puestos si los hubiera, y en aquellos casos donde no los hubiera en la plaza y puesto vacante dentro de su categoría profesional, por el personal excedente que solicite su reingreso.

## ***Art. 43. PROVISIÓN INTERNA.***

Efectuado el reingreso de excedentes, las plazas vacantes se cubrirán mediante el sistema de provisión interna.

En la provisión de plazas, la selección de trabajadores/as se realizará entre trabajadores/as fijos/as que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios mínimos a aplicar en las bases:

- a. Prueba selectiva relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir. No pudiendo superar el 60% de la puntuación final.
- b. Valoración de los años de servicio prestados. No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes, por causas consignadas válidamente en el contrato o establecidas en la Ley, así como las excedencias voluntarias. No pudiendo superar el 10% de la puntuación final.
- c. Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar. No pudiendo superar el 10% de la puntuación final.
- d. Entrevista curricular; 20% de la puntuación final.

No se tendrá en cuenta los trabajos de superior categoría, promoción interna temporal o adscripción provisional

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación: no obstante, podrá quedar desierta a juicio del tribunal seleccionador. En cualquier caso, no podrá declararse desierta si existiese algún aspirante que haya superado la prueba selectiva.

Las plazas vacantes producto de procesos selectivos de provisión interna, serán objeto de negociación por la Comisión de Seguimiento para establecer si su cobertura se realiza mediante una nueva provisión interna o nuevo ingreso.

#### **Art. 44. NUEVO INGRESO**

1. Las plazas vacantes con carácter fijo optarán los trabajadores/as que en ese momento tengan un contrato temporal.
2. En aquellos puestos ocupados temporalmente siempre y cuando hayan sido seleccionados por un proceso selectivo acordado en la Comisión de Seguimiento, podrá realizarse la contratación indefinida al mismo ocupante del puesto.
3. Las bases de selección serán negociadas por la Comisión de Seguimiento.

#### **Art. 45. BASES DE SELECCION-TRIBUNALES**

##### 1.- BASES DE SELECCIÓN

LEGACOM COMUNICACION SAU, remitirá la propuesta de bases a la Comisión de Seguimiento, quién podrá presentar propuestas de modificación en los siguientes 15 días, tras este período se celebrará una reunión de ambas partes para unificar criterios.

Para todos los procesos de selección de acceso a las plazas (nuevo ingreso, provisión interna y contratación temporal), será precisa la constitución de un Tribunal o comisión de valoración.

##### 2.- TRIBUNALES

En todos los tribunales de selección se compondrá de 5 miembros, 3 de ellos los propondrá la Empresa y los otros dos el Delegado de Personal.

#### **Art. 46. COBERTURA TEMPORAL DE PLAZAS Y OTRAS CONTRATACIONES TEMPORALES.**

Para la cobertura temporal de plazas cuya duración se prevea superior a un año se realizará contrataciones de carácter temporal, se tendrán en cuenta como primera opción a trabajadores que hayan tenido relación con la empresa. En segundo caso se cubrirán las vacantes mediante:

1. Cobertura temporal de plazas mediante promoción interna.
  - a) Antes de la cobertura temporal de plazas mediante promoción interna.

- b) Por la Comisión de Seguimiento se establecerán procesos de selección abreviados, que garanticen la igualdad, capacidad y mérito, para la cobertura temporal de las diferentes vacantes que, dada la imposibilidad de cubrirlas de manera definitiva, se cubrirán temporalmente.
- c) En los procesos de promoción interna temporal podrán participar todos los trabajadores/as fijos.
- d) El trabajador que sea seleccionado pasará a ocupar de forma temporal el puesto objeto de la convocatoria. A aquel trabajador/a que promoció temporalmente se le reservará el puesto y el turno.
- e) En el supuesto de que ningún trabajador logre superar el proceso selectivo establecido, se estará a lo dispuesto en el número 2 de este artículo.

## 2. Cobertura temporal de plazas mediante bolsas de trabajo:

La cobertura temporal de plazas con duración superior a un año que no se hayan cubierto por el procedimiento anteriormente descrito; así como aquella cobertura cuya duración sea inferior a ese tiempo (IT, permiso sin sueldo, Maternidad, actividades o servicios municipales sin continuidad, incrementos de volumen de trabajo temporal) o la cobertura temporal de plazas ofertadas que tengan el carácter de nuevo ingreso en tanto en cuanto no finalicen los procesos selectivos correspondientes, se realizará mediante la formación de bolsas de trabajo.

Se establecen como normas de funcionamiento de las bolsas de trabajo las siguientes:

1. Queda establecida como condición indispensable que las personas que resulten contratadas en base a las listas de sustituciones se hallarán en situación de desempleo (no se admitirán situaciones de compatibilidad).
2. Con carácter general sólo los trabajadores/as que hayan realizado trabajo de becario en LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. o podrán participar en la selección de las bolsas de trabajo.
3. Los trabajadores/as incluidos en la lista deberán facilitar un número de teléfono de contacto y domicilio, debiendo tenerlo actualizado. En el caso de que se le llame tres veces el primer día de aviso (una vez durante la mañana, una durante la tarde, una durante la noche) y una vez más al día siguiente por la mañana, y no sea posible su localización se emitirá informe por

el responsable de la llamada a fin de que se considere una renuncia, quedando colocado al final de la lista y procediéndose a llamar al siguiente.

4. Se permitirá a las personas que constituyan las listas de sustituciones un máximo de tres renunciaciones en los contratos que les sean ofertados. La persona que renuncie, no habiendo alcanzado el límite establecido en apartado anterior, pasará a ocupar la última posición de la lista de sustituciones, en el momento en que ese número se alcance se dejará de formar parte de la bolsa de trabajo.
5. Cuando las renunciaciones sean motivadas por una causa de fuerza mayor (maternidad, adopción, tutela, acogimiento, I.T.) no se computarán a los efectos establecidos anteriormente, ni se procederá a variar el orden de prelación.
6. Cuando se emitan por Gerencia informes negativos sobre la adecuación al puesto de un trabajador/a, la Comisión de Seguimiento estudiará y valorará dichos informes con el fin de suspender dichos llamamientos si procede.
7. Si tuvieran contratos suscritos se rescindirán a fin de formalizar otros de distinta naturaleza y duración siguiendo el orden de prelación establecido por la Comisión de Seguimiento y aún existiendo candidatos en la lista. Se reconoce la elección de turno como mejora de empleo, debiendo ser ofrecido siguiendo el orden de prelación de la bolsa, salvo existencia de personal fijo.
8. Las personas que finalicen un contrato pasarán a ocupar en la lista el lugar que inicialmente tenían.
9. Cuando la aplicación estricta de estas normas pueda provocar disfunciones en los servicios, la Comisión de Seguimiento con carácter excepcional podrá motivadamente introducir modificaciones.

Se establece como normas para la creación de bolsas de trabajo las siguientes:

1. Se definirá el perfil del puesto a cubrir, entregándose copia a los delegados/as de personal y las secciones sindicales.
2. Para aquellos puestos en los que existiendo bolsa de trabajo, la misma se agote se procederá a realizar una nueva selección temporal, pasando los seleccionados a ocupar el final de la lista existente.

3. La preselección de candidatos se podrá realizar de la siguiente forma:
  - a. Remisión al INEM de oferta de empleo
  - b. Convocatoria a través de medios de comunicación municipales
  - c. Convocatoria a través de medios de comunicación nacionales
  - d. Y/o a través de Colegios Profesionales.

Asegurando siempre el principio de publicidad y en la solicitud al INEM se pedirá un mínimo del 50% de mujeres candidatas en profesiones en las que se encuentren sub-representadas.

La configuración de las bolsas de trabajo se realizará mediante un proceso de selección acordado en la Comisión de Seguimiento en la que participarán: los/as candidatos/as preseleccionados/as por alguno de los medios establecidos en el párrafo anterior; participarán los becarios/as.

El establecimiento o creación de una nueva actividad podrá ser abordado mediante la contratación laboral temporal correspondiente sin necesidad de creación de la plaza en la plantilla. Esta situación no se prolongará más allá de un año. En el caso de que se prolongue más de un año, se creará la plaza en plantilla.

#### ***Art. 47 SUSTITUCIONES***

Las bajas de los trabajadores se sustituirán por personal que se contrate a tal efecto, siguiendo lo establecido en el art. anterior o por personal de LEGACOM COMUNICACION SAU que voluntariamente lo acepte, todo ello, respetando las condiciones establecidas en el presente artículo.

#### ***Art. 48 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN, TITULACIONES Y PERIODO DE PRUEBA.***

- A. Modalidades de Contratación: El personal podrá ser contratado conforme a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

Todos los contratos de trabajo de duración superior a quince días se celebraran por escrito y harán referencia expresa a este Convenio, precisando, en todo caso, el período de prueba será el mínimo marcado en el Estatuto de los trabajadores.

La extinción del contrato se ajustará igualmente, a las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores y legislación vigente.

El periodo de prueba quedará interrumpido si el trabajador/a causa baja por I.T. continuando dicho periodo de prueba a la incorporación del mismo.

El trabajador/a en periodo de prueba que cause baja por I.T. o accidente laboral y no tenga derecho a prestación de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes, se considerará no superado el periodo de prueba.

***Art. 49. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR, SUPERIOR y/o DIFERENTE PUESTO.***

1. Ningún trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a 15 días, teniendo en cuenta, además, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el período citado, el trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.
2. Los trabajadores/as realizarán los trabajos propios de la categoría profesional o puesto que ostenten. No obstante, en aquellos casos en que por necesidad imperiosa del servicio, y con carácter extraordinario, se le encomiende al trabajador/a la realización de funciones distintas de las que les son propias percibirá la retribución correspondiente a la categoría o puesto superior. En tales supuestos, será necesario contar con el informe favorable de las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo, sin que en ningún caso pueda atentar contra la dignidad del trabajador/a.

Para determinar el trabajador que desempeñe la superior categoría o diferente puesto, se realizará un procedimiento abreviado de selección pudiendo incluirse pruebas y/o entrevistas selectivas.

La comisión de Seguimiento valorará todos aquellos casos que susciten la aplicación del presente artículo.

3. La situación anterior no podrá prorrogarse más de seis meses, transcurridos los cuales el trabajador deberá volver a su puesto de origen. No obstante, cuando se prevea que la situación antes citada vaya a prolongarse durante plazo igual o superior a seis meses o haya transcurrido dicho plazo, LEGACOM COMUNICACION SAU quedará automáticamente obligada a convocar, siempre que no exista reserva legal de la plaza o puesto, pruebas de acceso a la plaza o puesto de que se trate con carácter de propiedad y con la creación de la misma si fuera necesario.

## ***Art. 50 CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES - ANEXO II.***

El Catálogo de puestos de trabajo y la definición de los mismos figura en anexo II.

Las funciones señaladas en el catálogo no son limitativas sino meramente enunciativas, pudiéndose encomendar al trabajador/a otras análogas o de características similares, aun cuando no estuviesen recogidas en el mismo.

## ***Art. 51 FORMACIÓN***

1. Los trabajadores/as tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones.
2. Se establecerá un plan anual de formación cuya dotación mínima anual será de 6.010 euros para el año 2010.
3. Se establecerá un convenio de colaboración entre LEGACOM COMUNICACION SAU y el Ayto. de Leganés, para que puedan participar en cursos relacionados con el puesto de trabajo puedan participar como oyentes.
4. A la firma de éste Acuerdo se reunirá la Comisión de Seguimiento y negociará un reglamento de formación, que tendrá como misión fundamental la elaboración y seguimiento del Plan anual de Formación.

## ***CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES***

### ***Art. 52 RÉGIMEN DISCIPLINARIO***

#### **Faltas y sus clases**

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de

faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

En cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, y de conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

## **Faltas leves**

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.
6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.
8. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.
9. El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.
10. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
11. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

## **Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

## **Faltas muy graves**

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. 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 a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la Empresa.
10. El acoso sexual.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

## **Sanciones**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Amonestación verbal. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- c. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; o despido. Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

En caso de declararse el despido como improcedente, el trabajador/a podrá optar a la reincorporación en la Empresa o a recibir la indemnización correspondiente.

Aquellos trabajadores que se encuentren en tratamientos de desintoxicación o rehabilitación podrán ver suspendida la sanción que corresponda a la falta cometida, si por el servicio de Salud Laboral se

manifestara que el cumplimiento de dicha sanción perjudica el tratamiento. De igual forma, el trabajador que cometa una falta como consecuencia de su embriaguez o toxicomanía habitual, verá suspendida la sanción si se incorpora a un tratamiento de desintoxicación o rehabilitación.

### **Tramitación**

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afectado. La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

### **Prescripción**

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. En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de éste interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la Dirección como por los Delegados de Personal.

## ***CAPÍTULO XI.- SOSTENIBILIDAD***

### ***Art. 53 SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE***

La Comisión de Seguimiento de éste Acuerdo, con las Delegaciones de Sostenibilidad y de Infraestructuras y Servicios a la Ciudad, reclamará e intervendrá a lo largo de este Convenio, en un **Programa de Ahorro de Energía\***, para conocer y controlar el consumo energético de las instalaciones, para promover medidas de ahorro, como el cambio a energías renovables, materias fungibles no contaminantes, la instalación de sistemas de ahorro, así

como identificar y adoptar buenas prácticas en la gestión energética, como campañas de información y sensibilización de la plantilla, entre otras, y así reducir el consumo energético.

LEGACOM COMUNICACIONES S.A.U. participará en el diseño de medidas concretas dentro del **Plan de Movilidad Sostenible** del Ayuntamiento de Leganés, para los trabajadores/as, en el que se analizará la cantidad de emisiones de gases efecto invernadero, que se generan en los desplazamientos hasta el puesto de trabajo. Se buscarán medidas reductoras, como podrían ser, fomento del transporte público, transporte alternativo, uso del coche compartido y se buscarán los recursos necesarios para su implantación.

### ***DISPOSICIÓN DEROGATORIA.***

Queda derogado el Convenio Colectivo 2004-2007 del personal de LEGACOM COMUNICACIÓN, SAU, así como cuantos acuerdos anteriores se hayan adoptado en materia laboral y/o administrativa que se opongan al mismo.

Para que alguna disposición pudiera prevalecer será preciso que así se establezca de manera expresa por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo, modificándose en el sentido acordado en el presente texto.

### ***DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.***

Según establece el punto XVI, "Gestión de los Servicios Públicos", del Acuerdo Marco Regional 209-2011, firmado por la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF: para el caso de que por cualquier causa: extinción de personalidad, modificación de la fórmula de gestión de la empresa municipal LEGACOM COMUNICACIÓN S.A.U., se plantee cualquier problema con la titularidad, transmisión de la plantilla, el equipo de gobierno municipal reubicará a los trabajadores afectados, en el seno del Ayuntamiento.

### ***DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.***

En el marco de la profesionalización y de la adecuación de las funciones desarrolladas, ambas partes acuerdan lo siguiente:

La Categoría Técnico Audiovisual entre el año 2010 y el 2011 se le incrementará progresivamente la diferencia de salario base a un grupo profesional 3 y el nivel salarial 5.

El incremento de dichas cantidades se abonará en el año 2010 el 40% y en la nómina del mes de enero del 2011 el 60% restante.

### ***DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.***

La Comisión de Seguimiento, una vez firmado el Plan de Igualdad, adecuará este Convenio a las normas de un lenguaje no sexista.

### ***DISPOSICIÓN FINAL.***

Del presente acuerdo se dará traslado a todos los empleados en el plazo de un mes desde la firma del convenio.

## **ANEXO I**

### **CALENDARIOS**

Los calendarios señalan para cada servicio su jornada en cómputo anual, semanal y diario, los turnos, rotación sobre éstos, horario, períodos en los que se pueden disfrutar las vacaciones y fiestas.

Los calendarios recogidos en este anexo serán desarrollados anualmente, semestralmente o trimestralmente en función del servicio que corresponda, antes de su entrada en vigor, quedará reflejado para el conocimiento individual de cada trabajador/a los siguientes aspectos:

- Trabajo en jornada de mañana, tarde o noche.
- Días de trabajo y días de descanso
- Días de vacaciones.

Los servicios que viniesen disfrutando los períodos de vacaciones por turnos estos se fijarán antes de comenzar el año.

La jornada en cómputo anual que se señala es de trabajo, una vez descontados los períodos de descanso semanal, fiestas, asuntos particulares y vacaciones.

Se establecerá un sistema de fichaje del tiempo de trabajo para todos los trabajadores/as adscritos a Convenio. Previamente a la puesta en funcionamiento, desde la dirección, previa negociación con los sindicatos firmantes, se informará a todos los trabajadores de la normativa y modo de funcionamiento.

Tendrán la consideración de festivo sábados, domingos y fiestas las que se señalen por las autoridades competentes a tal efecto.

### **CALENDARIO DE FIESTAS GENERAL**

Los días 24 y 31 de diciembre serán consideradas fiestas administrativas.

Aquellos calendarios en los que se establece el trabajo en festivos (sábado, domingo y fiestas), el trabajador tendrá derecho a ser compensado con lo pactado en el presente Acuerdo, por este festivo trabajado.

Se establece en todos los calendarios flexibilidad o cortesía.

Flexibilidad consiste en la facultad del trabajador de modificar 30 minutos, la hora de entrada y salida, comunicándolo previamente a la gerencia de la empresa.

Cortesía consiste en la facultad del trabajador/a de retrasar en 15 minutos como máximo la entrada al trabajo, recuperando la jornada dentro del mismo día y tres veces al mes como límite máximo autorizado.

Para aquellos trabajadores/as de cuyas disfunciones se derive compensación en tiempo libre, si se sufre una baja por enfermedad o permiso retribuido, se reservará el derecho a compensación hasta que pueda hacerse uso de él, una vez finalizada la baja.

La propuesta de calendarios será entregada a la Comisión de Seguimiento un mes antes de su entrada en vigor, a fin de que puedan hacer las consideraciones oportunas.

Los trabajadores/as de un mismo servicio o unidad podrán permutar entre ellos, siempre y cuando el servicio quede cubierto, los turnos, descansos y vacaciones. La gerencia deberá autorizar o denegar estos cambios. Estas permutas se podrán realizar entre dos o más trabajadores.

Para aquellos trabajadores/as que según su calendario deban trabajar, domingos y/o fiestas, cuando el segundo día de descanso semanal coincida con uno de los días señalados en el calendario general de fiestas, éste se disfrutará si en el calendario respectivo si no se indica otra cosa, el primer día laborable del trabajador/a afectado/a.

Las cadencias de rotaciones que se fijan en cada calendario se mantendrán, independientemente de que se varíe el número de trabajadores/as adscritos al servicio.

## **Calendarios laborales:**

### **I. REDACTOR/A JEFE/A ADJUNTO**

Jornada anual de 1.547 horas. Cómputo semanal de 35 horas y diario de lunes a viernes de 7 horas.

Horario: Flexibilidad.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Los trabajadores disfrutarán las fiestas señaladas en el calendario general.

### **II. ANALISTA**

Jornada anual de 1.547 horas. Cómputo semanal de 35 horas y diario de lunes a viernes de 7 horas.

Horario: Flexibilidad.

Horario de lunes a viernes: cuatro días de 8 a 15 y una tarde de 14 a 21 en función de la programación.

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Los trabajadores disfrutarán las fiestas señaladas en el calendario general.

### **III. JEFE/A ADMINISTRACIÓN**

Jornada anual de 1.547 horas. Cómputo semanal de 35 horas y diario de lunes a viernes de 7 horas.

Horario: Flexibilidad.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Los trabajadores disfrutarán las fiestas señaladas en el calendario general

### **IV. REDACTORES Y REDACTOR GRAFICO**

Jornada en cómputo anual de 1.547 horas, en cómputo semanal de 35 horas y diario de 7 horas.

Horario: Flexibilidad

Horario de lunes a viernes: cuatro días de 8 a 15 y una tarde de 14 a 21 en función de la programación que se fijarán en las reuniones de redacción.

Trabajarán un máximo de 25 días anuales en sábados, domingos o fiestas preavisándoles con una antelación de siete días, y con carácter general será rotativo entre los trabajadores/as adscritos, librando por cada hora trabajada una hora cuarenta y cinco minutos, más una hora libre por desplazamiento, a elección del trabajador/a, y en función de las necesidades del servicio se podrán disfrutar en los cuatro meses siguientes a su realización.

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Disfrutarán los días de fiestas en las fechas señaladas en el calendario general, a excepción de las que tengan que trabajar.

### **V. DISEÑADORES/A**

Jornada en cómputo anual de 1.547 horas. De Lunes a viernes en cómputo semanal de 35 horas y diario de 7 horas.

Horario: Flexibilidad

Preferentemente De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Se establece un servicio de guardia de 15 h a 21.30 h. de carácter rotativo entre los trabajadores/as para garantizar el cierre de las dos revistas y/o por necesidad de cierre de campañas concretas, estableciéndose un máximo de 8 guardias anuales por trabajador/a. Se encontrará en situación de disponible y localizable en cualquier momento de la misma a fin de poder acudir a las incidencias que se produzcan. El tiempo de trabajo efectivo desarrollado en estas guardias se compensará en la proporción de hora trabajada por hora de descanso en el plazo de ocho semanas, a petición del trabajador/a, si no hay inconvenientes para el servicio.

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Disfrutaran los días de fiesta en las fechas señaladas en el calendario general.

### **VI. TÉCNICO/A AUDIOVISUAL**

Jornada en cómputo anual de 1.547 horas, en cómputo semanal de 35 horas y diario de 7 horas.

Horario: Flexibilidad

El Horario preferentemente será de lunes a viernes de 9 a 16 horas, se le podrá desplazar la jornada anual un 20% al turno de tarde comunicándose con quince días de antelación.

Trabajarán un máximo de cinco días anuales en sábados, domingo o fiestas preavisándoles con siete días de antelación, librando por cada hora trabajada una hora cuarenta y cinco minutos, más una hora libre por el desplazamiento, a elección del trabajador/a y en función de las necesidades del servicio se podrá disfrutar en los cuatro meses siguientes a su realización.

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Disfrutarán los días de fiestas en las fechas señaladas en el calendario general, a excepción de las que tenga que trabajar.

## **VII. DOCUMENTALISTA**

Jornada anual de 1.547 horas. Cómputo semanal de 35 horas y diario de lunes a viernes de 7 horas.

**Horario:** Flexibilidad.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio, Agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Los trabajadores disfrutarán las fiestas señaladas en el calendario general.

## **VIII. ADMINISTRATIVO/A**

Jornada anual de 1.547 horas. Cómputo semanal de 35 horas y diario de lunes a viernes de 7 horas.

**Horario:** Flexibilidad.

De lunes a viernes de 8 a 15 horas

**PERIODO DE VACACIONES.-** Julio y agosto y 1º quincena de septiembre.

**FIESTAS.-** Los trabajadores disfrutarán las fiestas señaladas en el calendario general

## **ANEXO II**

### **CATALOGO DE FUNCIONES**

#### **Adjunto/a a Redactor Jefe**

Coordina y supervisa la ejecución de las tareas de redacción, maquetación, textos y fotos siguiendo las directrices del redactor jefe.

Recepción y coordinación de trabajos de comunicación.

Planificación de campañas, así como reparto de tareas.

Este puesto está sujeto a disponibilidad.

#### **Redactor/a**

Busca, selecciona, prepara, crea, redacta, confecciona, presenta y locutala información del Ayuntamiento de Leganés y de la Empresa en todos los soportes disponibles. Además está a disposición de cubrir otras necesidades informativas de carácter eventual.

#### **Redactor/a gráfico**

Realiza, selecciona y edita fotografías para elaborar los reportajes de las publicaciones y resto de soportes comunicativos.

Selecciona y confecciona, junto con la documentalista para su posterior almacenamiento.

#### **Documentalista**

Recepción, clasificación y archivo de la información registrada en cualquier tipo de soporte de forma que permita su almacenamiento, recuperación, utilización y difusión. Incluye la base de datos documentales internas y manejo de bases de datos externas.

Atender las peticiones de información de los equipos de diseño y realización.

Escaneo de fotografías y otra documentación en papel para su transformación en digital.

Elaboración de informes y apoyo en la gestión de la página web y resto de soportes informativos.

## **Diseñador gráfico**

Elaboración del concepto y realización de manera gráfica de todas las publicaciones (folletos, cartelería, revistas, anuncios y campañas en general) e identidad corporativa.

Diseño Web.

Maquetación de medios impresos desde la recepción del material hasta la entrega (en el soporte solicitado) para su producción e impresión.

Desarrollo de proyectos y planteamientos de trabajo (no la gestión) que se soliciten desde el área de dirección, y de sus superiores inmediatos: jefe de redacción y adjunto.

Retoque fotográfico y tratamiento de imágenes para su correcta reproducción en los distintos medios.

Infografía.

## **Técnico audiovisual**

Gestión de la Web y de los diversos materiales multimedia.

Edición y post producción de vídeo y audio.

Montaje de dispositivos de grabación y reproducción en los distintos eventos.

Operar con la cámara de grabación.

## **Jefa de Administración**

Es el profesional que asume, bajo la dependencia directa del Gerente, el mando y responsabilidad de las actividades de tipo burocrático de este departamento.

Es responsable de los objetivos que tenga asignados y de aquellos trabajos cuya supervisión realiza, llevando a cabo las tareas más importantes.

Este puesto está sujeto a disponibilidad.

## **Administrativo**

Es el profesional que bajo la dependencia jerárquica de la Jefatura de Administración, realiza las actividades de carácter burocrático con responsabilidad limitada a su puesto de trabajo y misión encomendada en las tareas propias de este departamento.

## **Analista**

Elaborar y llevar a la práctica un sistema de indicadores que permita medir el impacto de las actuaciones realizadas en medios de comunicación (encuestas, grupos de discusión, etc...)

Establecer canales de recepción y devolución de la información entre las distintas áreas municipales implicadas y con el resto de instituciones que participen.

Diseñar herramienta de almacenaje de la información.

Diseño del tratamiento que se le va a dar a la información y temporalización de emisión de informes y/o documentos.

Promover acuerdos con otras instituciones que recojan información relevante y que permitan un intercambio periódico de la información.

**ANEXO III**  
**RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**Tabla aplicada de 1 de enero a 31 de mayo de 2.010**

<b>PERSONAS</b>	<b>PUESTO</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>
1	Redactor Jefe Adjunto	2	4	3.021,46 €
1	Jefe de Administración	2	4	2.979,27 €
3	Redactor	3	5	2.713,84 €
3	Diseñador	3	5	2.512,70 €
1	Analista	3	5	2.671,65 €
1	Técnico Audiovisual	3	5	2.296,92 €
1	Documentalista	3	6	2.112,16 €
1	Administrativo	5	8	1.438,06 €

**Tabla aplicable de 1 de junio a 31 de diciembre de 2.010**

<b>PERSONAS</b>	<b>PUESTO</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>
1	Redactor Jefe Adjunto	2	4	2.870,39 €
1	Jefe de Administración	2	4	2.830,31 €
3	Redactor	3	5	2.578,15 €
3	Diseñador	3	5	2.387,07 €
1	Analista	3	5	2.538,06 €
1	Técnico Audiovisual	3	5	2.182,07 €
1	Documentalista	3	6	2.006,56 €
1	Administrativo	5	8	1.366,16 €

**ANEXO IV**  
**TABLA RETRIBUCIONES DE LAS DISFUNCIONES HORARIAS**

**1.- DISFUNCIONES HORARIAS**

Disfunciones que pueden existir en la determinación de horarios y jornadas, tanto por la forma de su distribución y cadencia.

**2.- DISPONIBILIDAD**

Disfunciones que pueden existir en determinados puestos por el incremento de la jornada que se establezca respecto al Régimen General.

**3.- TABLA DE VALORES DE LAS DISFUNCIONES ACORDADAS**

Jornada partida	14.27€ a todos los grupos
Festivos	91,03€ a todos los grupos
Guardias	14,64€ a todos los grupos
Disponibilidad	1700€ al Grupo 2

Las disfunciones acordadas son aquellas realmente efectuadas y abonadas a la fecha de la firma de este convenio, sin perjuicio de que se puedan negociar otras.

La tabla de retribuciones de las disfunciones horarias de este convenio, recoge el valor de las disfunciones a aplicar a los diferentes colectivos. Se acuerda que en caso de modificación de disfunciones que suponga una reducción de las mismas solo se podrá reducir el 75% del total del valor de cada una de las disfunciones actuales.