

a propuesta del Director General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, acuerdo:

Único.—Completar la relación contenida en el apartado Primero de la Orden EHA/4255/2004, de 20 de diciembre, concediendo la delegación de la inspección del Impuesto sobre Actividades Económicas, con los límites y condiciones establecidas en la Orden de 10 de junio de 1992, y con efectos de 1 de enero de 2005, al Ayuntamiento de O Grove (Pontevedra).

Disposición final única

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos desde 1 de enero de 2005.

Contra la presente Orden podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de 2 meses a partir del día siguiente a su publicación.

Madrid, 15 de marzo de 2005.

SOLBES MIRA

Sr. Secretario de Estado de Hacienda y Presupuestos y Sr. Director General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

4900 *RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2005, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público el resultado del sorteo de «El Gordo de la Primitiva» celebrado el día 20 de marzo y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de El Gordo de la Primitiva celebrado el día 20 de marzo se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación Ganadora: 19, 44, 52, 49, 51.
Número Clave (Reintegro): 8.

El próximo sorteo que tendrá carácter público se celebrará el día 27 de marzo a las 12,00 horas en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137 de esta capital.

Madrid, 21 de marzo de 2005.—El Director General, P. D. de firma (Resolución 8-7-2004), el Director Comercial, Jacinto Pérez Herrero.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

4901 *RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2005, de la Dirección General de Universidades, por la que se corrigen errores de la de 22 de junio de 2004, de concesión de Mención de Calidad a programas de doctorado de las Universidades españolas para el curso académico 2004-2005.*

Advertidos errores en el Anexo II de la Resolución de 22 de junio de 2004 (BOE de 5 de julio) por la que se concedían Menciones de Calidad a programas de doctorado de las Universidades españolas para el curso académico 2004-2005, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En la página 24802, segunda y tercera columnas encabezadas como «Referencia» y «Programa de Doctorado», líneas correspondientes a «Universidad Coordinadora»: Salamanca, se debe añadir una línea que debe decir «MCD2003-00245 – ANÁLISIS DEL DISCURSO Y SUS APLICACIONES».

En la página 24803, en el apartado correspondiente a la Universidad de Valladolid, se debe suprimir la línea correspondiente a «MCD2003-00245 – ANÁLISIS DEL DISCURSO Y SUS APLICACIONES».

Lo que pongo en su conocimiento a los efectos oportunos.

Madrid, 4 de marzo de 2005.—La Directora General, Carmen Ruiz-Rivas Hernando.

Sr. Subdirector General de Formación y Movilidad en Posgrado y Posdoctorado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4902 *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo entre Recoletos Grupo de Comunicación, S. A. y el personal de redacción del área económica.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo entre la empresa Recoletos Grupo de Comunicación, S. A. y el personal de redacción del área económica (Código de Convenio n.º 9015393) que fue suscrito con fecha 10 de enero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACIÓN, S. A. Y EL PERSONAL DEL ÁREA ECONÓMICA DE RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACIÓN, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo se concierta entre Recoletos Grupo de Comunicación, S. A. y el personal del Área Económica de Recoletos Grupo de Comunicación, con la excepción del personal adscrito al centro de trabajo de Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. en Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal perteneciente al Área Económica de Recoletos Grupo de Comunicación, que preste sus servicios mediante contrato laboral ordinario y cualquiera que fuesen sus cometidos, con la excepción del personal adscrito al centro de trabajo de Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. en Barcelona.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo, incluyéndose en estos últimos los directores y subdirectores.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa.
- Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- Representantes de comercio y agentes comerciales con contrato mercantil.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos aquellos trabajos y actividades acometidos por las redacciones del diario económico «Expansión», la revista de negocios «Actualidad Económica» y el canal de televisión «Expansión Televisión», así como cualquier tipo de contenidos y soportes que estos medios puedan ofrecer y desarrollar en el futuro.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos aquellos centros de trabajo que les sea de aplicación en el ámbito personal, con la excepción del centro de trabajo de Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. en Barcelona.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día de su publicación en el BOE, surtiendo efecto desde el día 1 de enero de 2004, salvo en aquellos aspectos en que expresamente se disponga otra cosa en el propio texto del convenio colectivo.

Artículo 6. *Duración y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo estará vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008. Al cumplir la vigencia del presente Convenio Colectivo, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el mismo por anualidades de acuerdo con el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Denuncia.*

La denuncia que proponga la revisión del Convenio Colectivo, que se menciona en el artículo 6, se deberá presentar por escrito en el plazo que en el mismo se determine, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio Colectivo. Se podrán negociar también de nuevo aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a treinta días desde la notificación por parte de la autoridad competente.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras o convenio de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos sólo tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se consideraran absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

De acuerdo con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria, constituida por seis miembros, tres designados por los representantes de los trabajadores y otros tres por la empresa, para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en el plazo de cinco días siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

Las partes pactan como marco de referencia subsidiaria para la interpretación del presente convenio, el convenio colectivo nacional de prensa no diaria.

La Comisión Paritaria será, en el caso de los trabajadores de la plantilla de Expansión Televisión, la que determine en cada caso si estamos ante funciones de superior grupo profesional o no, sólo en aquellos casos que no sean trabajadores de los grupos profesionales 1.º y 2.º

En la toma de acuerdos se aplicará la mayoría de los votos en cada una de las partes.

Ambas partes se adhieren al acuerdo II ASEC hasta el 31-12-2004. A partir del 01-01-2005 nos adherimos al acuerdo suscrito en (ASEC) de solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el B.O.E. de 29.01.2005.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. La Dirección de la empresa, previa consulta al Comité de Empresa, podrá modificar las condiciones de trabajo, cuando haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 12. *Normas del trabajo.*

Las normas de trabajo serán responsabilidad de las Direcciones de los medios, con sometimiento a los cometidos asignados a los grupos profesionales de cada trabajador dentro de los cometidos generales propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de las pautas de trabajo y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla. Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que esté adscrito, así como de las instalaciones. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización a la finalización de su jornada laboral.

Artículo 13. *Formación profesional.*

La empresa velará, de una forma adecuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la empresa, los trabajadores tendrán derecho a:

- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la Representación Legal de los Trabajadores será informada de los planes de formación elaborados y desarrollados por la empresa.

Artículo 14. *Modificaciones tecnológicas.*

Deberá informarse al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y horario de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será equivalente a treinta y seis horas semanales de promedio en un cómputo anual de 1.620 horas, prestadas de lunes a domingo. Por necesidades de producción, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias, respetando el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Las partes pactan que, como consecuencia de las necesidades de producción en algún medio, la jornada, prevista en el párrafo 1.º de este artículo, puede llevar a, establecer en cada caso y año, un aumento del descanso compensatorio en periodos que se establezcan de común acuerdo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

En la actualidad, la jornada laboral, en el diario Expansión y en el canal Expansión TV se presta de domingo a viernes mientras que en la revista Actualidad Económica se presta de lunes a viernes.

Los trabajadores de la revista de negocios Actualidad Económica tendrán jornada continuada en el mes de julio, siempre y cuando las necesidades de producción lo permitan, recordando que el trabajo periodístico se considera a tarea.

Artículo 16. *Horario de trabajo.*

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones de las que se compone cada medio, atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la Dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, y controles de asistencia, disfrute de vacaciones y libranzas.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos y de su normal cumplimiento, el trabajo periodístico se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta, quedará cumplida su jornada laboral.

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 17. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por necesidades organizativas, el disfrute de los días de vacaciones de verano se podrá fraccionar, por mutuo acuerdo entre las partes, en dos quincenas.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones dentro de las correspondientes unidades de trabajo, tendrán preferencia:

1.º) Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad, y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º) En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

No podrán iniciarse el disfrute de las vacaciones en domingo, festivo o en día que coincida con día de descanso del trabajador.

La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

La determinación de la fecha del disfrute de los treinta días naturales de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

El disfrute de los treinta días naturales de vacaciones se podrá agotar hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Artículo 18. *Permisos y licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o por establecimiento como pareja de hecho acreditada, a partir de la firma del Convenio Colectivo y en ningún caso con carácter anterior a la firma del presente Convenio Colectivo, aportando al Departamento de Recursos Humanos, fotocopia del documento expedido por el Registro de Parejas de Hecho. Para poder disfrutar de un nuevo permiso retribuido, deberá mediar como mínimo un periodo de tres años de duración, entre la anterior y la nueva unión por pareja de hecho.

b) Tres días naturales ininterrumpidos en los casos de nacimiento de un/a hijo/a o adopción.

c) Un día natural, que deberá coincidir con la fecha del enlace, por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días naturales por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tal enfermedad la que requiera intervención quirúrgica u hospitalización. Si ésta implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, se añaden dos días más de permiso. A estos efectos se

entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviera que recorrer más de 200 kilómetros, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

e) Tres días naturales ininterrumpidos en el caso de la muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que contarán desde el día del óbito. Si éste implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, se añade un día más de permiso. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviera que recorrer más de 200 kilómetros, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

f) Por el cumplimiento de los deberes políticos o sindicales, o por tener que asistir obligatoriamente a tribunales de justicia, excepto en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se dará permiso al trabajador de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo que según estas disposiciones necesite.

g) Un día natural para el traslado del domicilio habitual.

h) Para que el trabajador pueda disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional para la obtención de una titulación oficial expedida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o por el organismo autónomo competente en materia de educación y cultura, se le concederá el tiempo requerido para asistir a exámenes y a otras pruebas de evaluación y aptitud. El trabajador deberá aportar justificante de la realización de dichos exámenes o pruebas.

i) Dos días naturales al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación al departamento de Recursos Humanos y al superior inmediato.

Artículo 19. *Festivos.*

El personal perteneciente a Expansión Televisión y a Actualidad Económica que se vea obligado a efectuar trabajos en festivos será compensado con 1,5 días naturales por cada uno de ellos efectivamente trabajado, siendo su disfrute a elección del trabajador.

Los trabajadores del periódico Expansión seguirán siendo compensados por los primeros cuatro días festivos como hasta la fecha, más dos días adicionales. A partir del quinto día festivo la compensación por cada día festivo realmente trabajado de los catorce posibles se compensará con un día y medio natural, y en ningún caso el total será superior a veintidós días.

Artículo 20. *Excedencias.*

a) Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán disfrutar del derecho a excedencia en los supuestos que se contemplan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen en la misma empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podría limitar su ejercicio simultáneo sólo por razones justificadas de funcionamiento. Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación automática en su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 21. *Movilidad funcional y realización de funciones no correspondientes al grupo profesional.*

1.º La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2.º La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional se regula conforme a lo establecido en este apartado.

2.1 Aplicable sólo para los grupos profesionales 1.º y 2.º, y siendo indispensable que existan razones técnicas u organizativas que justifiquen la presente movilidad.

Se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a los grupos profesionales 1.º y 2.º seis meses durante un año u ocho meses durante dos años no acumulables. Cumplido este

plazo, la empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones o ascenderle al nivel salarial que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando.

Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborables realice tareas correspondientes a los grupos profesionales 1.º y 2.º, percibirá una compensación económica, calculada sobre la diferencia salarial entre las retribuciones salariales totales y el salario base del grupo superior profesional que haya venido desempeñando en proporción al tiempo de permanencia en el grupo superior profesional. En el caso de que tuviese unas retribuciones salariales totales iguales o superiores a las establecidas para la tabla salarial de los trabajadores del grupo profesional 1.º y 2.º, no implicará compensación económica.

2.2 Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria evaluará, en cada caso, la aplicación de este artículo.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a la que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios así como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que incluirá el abono de los gastos de locomoción y manutención del trabajador, y de sus familiares, de los gastos de desplazamiento de mobiliario y enseres, y el abono al trabajador de una cantidad económica a partir de la fecha de efectividad del traslado, en concepto de plus de destino por importe mínimo de 300,00 euros brutos mensuales. Dicha cantidad tendrá la consideración de no consolidable, puesto que el trabajador la percibe única y exclusivamente en atención a su traslado.

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores por períodos inferiores a un año, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la dirección de la empresa.

Artículo 23. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desempeñando, la empresa tratará de encontrar un puesto de trabajo compatible con la incapacidad que tengan declarada previo informe médico oportuno.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario, como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 24. *Clasificación Profesional. Principios generales.*

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 25. *Aspectos básicos de clasificación.*

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan, serán adscritos a un determinado Grupo Profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales y dentro de ellos las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Sin embargo, desde el momento en que exista un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio, la misma será llevada a la Comisión Paritaria que operará según los criterios establecidos en el artículo 10 de este convenio.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación:

Redactores Jefe, Jefe Técnico TV, y Jefe de Producción TV

Grupo II: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Jefes de Secciones, Editor TV y Controllor.

Grupo III: Se incluye la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación:

Redactores, realizadores, documentalistas, infografía, maquetación, cámara ENG, producción, operador VIP, mantenimiento técnico y fotógrafo.

Este grupo profesional se estructura en cuatro subgrupos. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de una serie de años, y siendo distinto en cada medio.

De manera objetiva, las partes consideran, por la idiosincrasia de la producción, que se obtiene al ritmo establecido en los subgrupos en que se estructura el presente grupo profesional.

Grupo IV: Realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o precisas y que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación:

Técnicos de sonido, secretaria/secretario, mezcladores, operadores CCU, operadores VTR, operadores DEKO y operadores de continuidad.

Este grupo se estructura en dos subgrupos. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento

y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de una serie de años, y siendo distinto en cada medio.

De manera objetiva, las partes consideran, por la idiosincrasia de la producción, que se obtiene al ritmo establecido en los subgrupos en que se estructura el presente grupo profesional.

Grupo V: Tareas que consisten en la realización de operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación:

Maquillaje, y demás puestos que surjan de carácter elemental y para un período de breve adaptación.

Este grupo se estructura en dos subgrupos. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de una serie de años, y siendo distinto en cada medio.

De manera objetiva, las partes consideran, por la idiosincrasia de la producción, que se obtiene al ritmo establecido en los subgrupos en que se estructura el presente grupo profesional.

CAPÍTULO VII

Retribuciones económicas

Artículo 27. *Conceptos salariales.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la empresa, reflejadas en el artículo 26, apartado 1.º del Estatuto de los Trabajadores. Estos conceptos, detallados en el presente Convenio Colectivo, a partir del presente artículo y sucesivos, son los que forman el salario bruto individual de cada trabajador. La forma y manera en que dichos conceptos salariales se desarrollan en los artículos siguientes.

Estos conceptos salariales que pactan las partes en el presente convenio colectivo sustituyen a todos los vigentes a la entrada en vigor del Convenio colectivo que venían percibiendo los trabajadores, por lo que la estructura salarial deberá adaptarse a los mismos.

Artículo 28. *Definición de conceptos salariales.*

Salario base: Es el salario que por grupos y/o subgrupos profesionales se haya definido en la tablas salariales, del anexo I, a este Convenio Colectivo.

Plus personal: Complemento salarial que consiste en la diferencia entre el salario base de cada grupo y/o subgrupo profesional más el plus antigüedad consolidada, más el plus de libre designación en el caso de que lo percibiese y el salario real que perciban los trabajadores en el momento que se aplique el presente convenio. Cuando el trabajador cambie de grupo y/o subgrupo profesional el plus personal será compensable y absorbible con el incremento salarial que pudiera corresponder por la tabla salarial.

Plus antigüedad consolidada: Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan consolidar el complemento personal de antigüedad y ser sustituido por este complemento, que percibirán los trabajadores que viniesen percibiendo el complemento de antigüedad, no siendo ni compensable ni absorbible.

Ambas partes acuerdan que el complemento se incrementará, exclusiva y excepcionalmente como compensación por la consolidación del plus de antigüedad durante los cuatro primeros años de vigencia del presente convenio, a razón del 1,50 % cada año.

Plus de disponibilidad: Este plus se percibirá cuando la empresa por necesidades del medio designe a un trabajador que tenga disponibilidad para cubrir las necesidades que pudieran surgir. Este plus tendrá una cuantía de 100 euros brutos mensuales. Para los años sucesivos se revisará incrementándola en el mismo porcentaje que el IPC final del año anterior. Este plus deberá pactarse de mutuo acuerdo. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del mismo entrarán en vigor en la fecha

del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes de tiempo por un preaviso por escrito de treinta días por cualquiera de las partes.

Plus de libre designación: Remunera a los trabajadores que, por libre designación de la Dirección del medio, ocupen los puestos del grupo profesional 1.º y 2.º de las tablas salariales del anexo I al presente Convenio Colectivo.

Este plus deberá pactarse de mutuo acuerdo. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del mismo entran en vigor en la fecha del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes del tiempo pactado por un preaviso por escrito de treinta días por cualquiera de las partes.

Si este trabajador en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 2.º y se le asigna al grupo profesional 1.º, la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en las tablas salariales del anexo I a este convenio colectivo para el grupo profesional 1.º y el salario mínimo establecido para el grupo profesional 2.º.

Si el trabajador en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 3.º y se le asigna al grupo profesional 1.º, la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en las tablas salariales del anexo I a este convenio colectivo para el grupo profesional 1.º y el salario mínimo establecido para el grupo profesional 3.º.

Si el trabajador en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 3.º y se le asigna al grupo profesional 2.º, la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la tabla salarial del anexo I a este convenio colectivo para el grupo profesional 2.º y el salario mínimo establecido para el grupo profesional 3.º.

El plus de libre designación se percibirá mientras el trabajador ocupe el puesto libremente designado por la Dirección de la empresa, al percibirlo exclusivamente en atención a esta condición.

Aquellos trabajadores que actualmente ocupen los puestos profesionales englobados en los grupos profesionales 1.º y 2.º, y cuyas retribuciones fueran superiores a las establecidas en las tablas salariales del anexo I para los grupos profesionales citados, el plus de libre designación se considerará absorbido y compensado en el total de sus actuales retribuciones, adaptándose las mismas a la nueva estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo. En el caso de dejar de estar designados en el grupo profesional 1.º y 2.º, el plus de designación desaparecería y su cuantía, pasaría a formar parte del plus personal como garantía de las retribuciones totales que venía percibiendo el trabajador.

Los grupos profesionales 1.º y 2.º se consideran de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

Plus de cierre: Es un complemento salarial que percibirán los trabajadores de la sección de cierre del periódico Expansión, como compensación a que su jornada de trabajo, motivada por la propia naturaleza del puesto, el cierre diario del periódico, se desarrolla en horario nocturno y finaliza con la última edición del mismo. El formar parte de la sección de cierre será en principio voluntario, salvo que agotada esta vía se haga necesario la asignación de los trabajadores por parte de la Dirección de la empresa.

Este complemento salarial se abonará por doce mensualidades al año, su cuantía será equivalente a un 8 por 100, calculado sobre el salario base establecido en las tablas del anexo I para el grupo profesional individual del trabajador. Este plus será aplicable una vez se constituya la sección de cierre.

Artículo 29. Aumentos salariales.

Para los trabajadores dentro ámbito de aplicación del presente convenio colectivo sus aumentos salariales serán de la siguiente manera:

a) Los trabajadores pertenecientes al diario económico «Expansión» y a la revista de negocios «Actualidad Económica» durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007, los salarios serán los establecidos en las tabla salarial 1.º del anexo I de este Convenio Colectivo. Para el año 2007, en el caso de que el índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya, a 31 de diciembre de 2007, superara el 2,5% en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se abonará con efectos del día 1 de enero de 2007 en los tres meses siguientes a la publicación del índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya.

Para el año 2008, sobre la tabla revisada del año 2007, se aplicará un incremento del 2,5%. Para el año 2008, en el caso de que el índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya, a 31 de diciembre de 2008, superara el 2,5% en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se

abonará con efectos del día 1 de enero de 2008 en los tres meses siguientes a la publicación del índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya.

b) Para los trabajadores pertenecientes al canal de televisión «Expansión Televisión» durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007 se aplican los salarios establecidos en la tabla salarial 2.º del anexo I a este Convenio Colectivo.

Para el año 2008, se aplicará la misma tabla a Expansión Televisión que al diario económico «Expansión» y a la revista de negocios «Actualidad Económica». Así sobre la tabla salarial 1.º del anexo I revisada del año 2007, se aplicará un incremento del 2,5%. Para el año 2008, en el caso de que el índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya, a 31 de diciembre de 2008, superara el 2,5% en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se abonará con efectos del día 1 de enero de 2008 en los tres meses siguientes a la publicación del índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya.

c) Todos los trabajadores, que estén dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que perciban una retribuciones salariales superiores a las de las tablas salariales del anexo I del presente Convenio Colectivo tendrán un incremento del 2,5 % cada año sobre el salario base y el plus personal, con excepción del plus antigüedad consolidada, durante los años 2004, 2005 y 2006.

Para el año 2007 tendrán un incremento del 2,5% sobre sus retribuciones salariales del año 2006. En el caso de que el índice de precios al consumo nacional real de ese año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya, a 31 de diciembre de 2007, superara el 2,5% en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se abonará con efectos del día 1 de enero de 2007 en los tres meses siguientes a la publicación del índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya.

Para el año 2008, sobre las retribuciones salariales superiores a las de las tablas salariales del anexo I del presente Convenio Colectivo revisadas del año 2007, se aplicará un incremento del 2,5%, con excepción del plus de antigüedad consolidada. Para el año 2008, en el caso de que el índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya, a 31 de diciembre de 2008, superara el 2,5% en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se abonará con efectos del día 1 de enero de 2008 en los tres meses siguientes a la publicación del índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya.

Artículo 30. Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio correspondiente al primer semestre del año y otra de diciembre correspondiente al segundo semestre del año, por el importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario bruto de cada empleado, excluidas las percepciones no salariales que carecen de la consideración legal de salario. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

Artículo 31. Paga de beneficios.

Esta paga se abonará el 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario bruto, quedando excluidas las percepciones no salariales, que cada trabajador haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Artículo 32. Viajes y dietas.

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados por razones profesionales, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuentas de gastos.

Artículo 33. Kilometraje.

El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2004 a razón de 0,24 euros por kilómetro, para los años sucesivos se revisará incrementándola en el mismo porcentaje que el IPC final del año anterior.

Artículo 34. *Desgaste de herramienta por material fotográfico.*

Sólo cuando el trabajador ponga a disposición de la empresa el material fotográfico se le abonará durante once mensualidades al año, durante el año 2004, una mínima cuantía bruta mensual en 75 euros, para los años sucesivos se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje del índice de precios al consumo final del año anterior.

Artículo 35. *Ayuda alimenticia.*

Se abonará este concepto siempre y cuando el servicio lo requiera y esté debidamente autorizado. El importe económico de esta cantidad se establece para el 2004 de 10,25 euros por día. Para los años sucesivos se revalorizará según el IPC real del año anterior.

CAPÍTULO VIII

Otros beneficios sociales

Artículo 36. *Salud laboral.*

El Comité de seguridad y salud tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Sus miembros serán elegidos según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 37. *Complemento por incapacidad temporal.*

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias, será compensado por la empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de su salario bruto mensual ordinario. La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social a partir del primer día.

Todo trabajador, afectado por el presente Convenio Colectivo, que se encuentre en la situación de incapacidad temporal está obligado a someterse al reconocimiento de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales concertada, o al reconocimiento del Servicio Médico de Empresa concertado cuando sea requerido para ello.

Artículo 38. *Vigilancia de la salud.*

Recoletos Grupo de Comunicación pondrá especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo. Esta vigilancia se realizará anualmente de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 39. *Seguro de vida y accidente.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la dirección de la empresa mantendrá la póliza de seguro de accidente que tiene contratada a su cargo para todo el personal dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo la empresa y cubre la contingencia de fallecimiento o incapacidad permanente total con las siguientes coberturas:

En el caso de que el fallecimiento o la incapacidad permanente total, fuera por cualquier causa, la cobertura será de tres veces el salario bruto anual individual del trabajador.

Para el supuesto de que el fallecimiento o la incapacidad permanente total, fuera por accidente, la cobertura será de seis veces el salario bruto anual individual del trabajador.

Este seguro dejara de tener vigencia en el momento en el que el trabajador deje de estar vinculado laboralmente a la empresa y sus coberturas se entienden sujetas a los términos y condiciones generales y especiales de la póliza de seguro.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Faltas.*

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de un trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 41. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta, serán de aplicación a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada o salida del trabajo.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, 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 a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.

4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público podrá ser considerada como grave.

7. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

8. 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.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 42. *Falta graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso 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 derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, en todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada y salida del trabajo.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de salud laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada grave.

10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte faltas, durante un año, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares 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 en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole 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 de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

8. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

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 período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 44. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días. Despido.

Artículo 45. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben 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.

Artículo 46. Tramitación de las sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quien ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto. La representación de los trabajadores deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

CAPÍTULO X

Representantes de los trabajadores

Artículo 47. Definición.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, cuyos miembros serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Artículo 48. Elección y mandato del Comité de Empresa.

Para la elección del Comité de Empresa se atenderá a lo dispuesto en el artículo 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir las vacantes del Comité de Empresa se atenderá a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Competencias del Comité de Empresa.

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Capacidad y sigilo profesional.

El Comité de Empresa tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas, o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado I de artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 51. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. Asamblea de los trabajadores.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y la identidad de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en el desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 53. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Tiene que haber transcurrido al menos de dos meses desde la última reunión celebrada salvo que sea por razón de informar sobre la aplicación del presente convenio colectivo que no está afectada por este límite.

Artículo 54. Lugar de reunión.

Para determinar el lugar de reunión se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Tablón de anuncios.

El Comité de Empresa podrá insertar comunicaciones en el tablón de anuncios que pudieran interesar a los trabajadores o transmitir las a través del servidor de correo electrónico de la compañía, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa. Los miembros del Comité podrán utilizar el correo electrónico para comunicarse entre sí en el desempeño de su función sindical.

Artículo 56. *Local y tablón de anuncios.*

El comité de empresa tendrá derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como a varios tablones de anuncios. Tanto el local como los tablones de anuncio deberán ser compartidos con el resto de Comités de empresa que existen en la actualidad en el Grupo o los que se puedan crear en el futuro.

Artículo 57. *Horas sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de sus componentes, para el ejercicio de sus funciones de representación, según establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, siendo necesaria la posterior justificación de asistencia que serán expedida por los aludidos sindicatos.

Disposición final primera.

Los trabajadores que de forma individual decidan voluntariamente aceptar algún beneficio ofrecido por la empresa que tenga la consideración de salario en especie, y por tanto suponga su decisión una reducción del salario mínimo al que tenga derecho por grupo o subgrupo profesional al que pertenezca, su salario mínimo se conformará de la percepción salarial en especie más la diferencia de dicho salario en especie y el salario mínimo que tenga derecho por el grupo o subgrupo profesional al que pertenezca.

ANEXO 1

Tabla Salarial Expansión y Actualidad Económica

Tabla 1.ª

Grupo profesional	S.A.B. 2004	S.A.B. 2005	S.A.B. 2006	S.A.B. 2007
Grupo 1	30.000,00	32.335,31	34.670,63	35.537,39
Grupo 2	27.000,00	29.522,03	32.044,06	32.845,16
Grupo 3	22.000,00	23.192,69	27.045,00	27.721,13
Grupo 3 3er año	17.000,00	18.287,10	19.574,19	20.063,55
Grupo 3 2do año	15.500,00	16.905,86	18.311,71	18.769,50
Grupo 3 1er año	14.250,00	15.333,70	16.417,39	16.827,83
Grupo 4	17.000,00	21.107,50	25.215,00	25.845,38
Grupo 4 1er año	16.500,00	19.806,88	23.113,75	23.691,59
Grupo 5	17.000,00	18.603,01	20.206,02	20.711,17
Grupo 5 1er año	15.500,00	17.221,38	18.942,77	19.416,34

Tabla Salarial Expansión TV

Tabla 2.ª

Grupo Profesional	S.A.B. 2004	S.A.B. 2005	S.A.B. 2006	S.A.B. 2007
Grupo 1	24.000,00	27.106,46	30.212,91	33.319,37
Grupo 2	21.600,00	24.616,57	27.633,15	30.649,72
Grupo 3	18.000,00	20.603,54	23.207,08	25.810,62
Grupo 3 3er año	13.600,00	15.341,28	17.082,57	18.823,85
Grupo 3 2do año	12.400,00	14.109,69	15.819,37	17.529,06
Grupo 3 1er año	11.400,00	12.862,13	14.324,26	15.786,39
Grupo 4	13.600,00	16.822,88	20.045,75	23.268,63
Grupo 4 1er año	13.200,00	15.970,97	18.741,94	21.512,91
Grupo 5	13.600,00	15.507,24	17.414,47	19.321,71
Grupo 5 1er año	12.400,00	14.275,44	16.150,87	18.026,31

MINISTERIO DE CULTURA

4903

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2005, de la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, por la que se convocan las ayudas para la cooperación cultural con Iberoamérica, correspondientes al año 2005.

La Orden CUL/4411/2004, de 29 de diciembre, (Boletín Oficial del Estado número 7, de 8 de enero de 2005) establece las bases reguladoras

para la concesión de subvenciones públicas del Ministerio de Cultura en régimen de concurrencia competitiva.

Procede ahora, de conformidad con lo previsto en el punto tercero, apartado segundo de la citada Orden, convocar dichas ayudas, para lo cual dispongo:

Primero.—Se convocan para el año 2005 las ayudas para formación de profesionales iberoamericanos en el sector cultural.

1. Objeto y condiciones.—Ayudas para la participación de profesionales iberoamericanos en los programas de cursos y estancias, de carácter no reglado, organizados por el Ministerio de Cultura, según relación que figura en el anexo II de la presente Resolución.

2. Imputación presupuestaria.—Las ayudas convocadas, por importe máximo de quinientos cuarenta mil ochocientos diez euros (540.810 €), se imputarán a los créditos disponibles en la aplicación presupuestaria 24.05.144A.485, del vigente Presupuesto de Gastos del Ministerio de Cultura.

3. Beneficiarios.

3.1 Podrán concurrir a esta convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, las personas físicas con nacionalidad de los siguientes países participantes en las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y de Gobierno: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

También podrán concurrir las personas físicas nacionales de los siguientes países o territorios en los que el español tiene reconocimiento constitucional: Guinea Ecuatorial, Filipinas y el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Igualmente podrán concurrir los ciudadanos españoles residentes en cualquiera de los países anteriormente mencionados.

3.2 Quedan excluidos los residentes en España, cualquiera que fuere su nacionalidad.

3.3 Los solicitantes deberán acreditar experiencia en la elaboración o gestión de programas culturales desde organismos públicos y privados; protección, restauración, conservación e investigación del patrimonio cultural; en la gestión editorial y en la gestión de museos, archivos, bibliotecas, exposiciones, artes plásticas, cinematografía, artes audiovisuales, artes escénicas y música.

3.4 Tendrán preferencia aquellos candidatos que no hayan sido beneficiarios en las dos últimas convocatorias. Asimismo, quedan excluidos los beneficiarios de otras ayudas, para distinta finalidad, siempre que su disfrute coincida en el tiempo con la realización del curso o estancia para el que se obtiene la ayuda prevista en la presente Resolución.

4. Presentación de solicitudes.

4.1 Las solicitudes, que se ajustarán al modelo que se publica como anexo I a la presente Resolución y se cumplimentarán enteramente a máquina o con letra de molde, se presentarán por duplicado y deberán dirigirse al Director General de Cooperación y Comunicación Cultural.

Las solicitudes podrán presentarse:

En el Registro General del Ministerio de Cultura, (Plaza del Rey, 1, 28071 Madrid).

En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

Por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

No se admitirán como medio de acreditación de la fecha de presentación de solicitudes, los servicios de mensajería privados ni los servicios de correos extranjeros.

4.2 A cada solicitud deberá adjuntarse la siguiente documentación, por duplicado:

a) Fotocopia del pasaporte o documento nacional de identidad en vigor, acreditativo de la personalidad y la nacionalidad del solicitante.

b) Carta de presentación y apoyo del responsable del organismo o entidad en que preste sus servicios, avalando su solicitud.

4.3 Realizada la selección de solicitudes a que se refiere el punto primero 6.2 de la presente Resolución y antes de que la Comisión de Estudio y Valoración formule la propuesta de concesión, se requerirá a los seleccionados para que presenten la documentación acreditativa de los méritos alegados (títulos, certificados, etc.).

5. Plazo de presentación.

5.1 El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día 26 de abril de 2005, inclusive.

5.2 Si la solicitud no reuniera los datos o documentos exigidos, en el momento de la presentación o con posterioridad a la selección una vez