

pedidos y efectuar las mencionadas operaciones, con constante rapidez y exactitud normales.

Jefe de Mantenimiento: Es el responsable del mantenimiento de todas las instalaciones de la empresa.

Grupo D. Obreros

Chófer: Es quien poseyendo el correspondiente permiso de conducción efectúa trabajos mixtos de conductor de vehículos a motor, cobrador y ayudante de almacén, deberá desempeñar para cada caso concreto en la forma y condiciones que le sean ordenadas por sus superiores.

ANEXO II

Tablas salariales año 2004

	Importe mensual — Euros	Importe anual — Euros
Técnico	1.647,93	24.718,89
Jefe 1.ª Administrativo	1.179,85	17.697,75
Jefe 1.ª Almacén	1.179,85	17.697,75
Jefe 2.ª Administrativo	1.077,17	16.157,52
Jefe 2.ª Almacén	1.077,17	16.157,52
Oficial 1.ª Administrativo	1.027,32	15.409,85
Oficial 2.ª Administrativo	992,98	14.894,76
Auxiliar Administrativo	949,81	14.247,20
Aspirante Auxiliar Administ.	782,79	11.741,85
Comercial	1.077,17	16.157,52
Jefe de Mantenimiento	1.179,85	17.697,75
Dependiente 1.ª Almacén	1.027,32	15.409,85
Dependiente	992,98	14.894,76
Almacenero	949,81	14.247,20
Aprendiz	782,79	11.741,85
Limpieza	782,79	11.741,85
Chófer	992,98	14.894,76

Base de antigüedad 6,00 euros/día o 180,00 euros mensuales.

10043 RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa *Recoletos Medios Digitales, S.L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa *Recoletos Medios Digitales, S.L.* (Código de Convenio n.º 9015522), que fue suscrito con fecha 14 de abril 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 24 de mayo de 2005.— El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RECOLETOS MEDIOS DIGITALES, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa *Recoletos Medios Digitales, S.L.*, y por otro la representación

legal de los trabajadores de esta empresa, concretamente, por su comité de empresa, para regular las relaciones laborales en el seno de esta empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de *Recoletos Medios Digitales, S.L.*, dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la empresa *Recoletos Medios Digitales, S.L.* a efectos de aplicación de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- Profesionales liberales vinculados por contratos mercantiles o civiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la Empresa.
- Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para *Recoletos Medios Digitales, S.L.*, con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con *Recoletos Medios Digitales, S.L.*

Artículo 5. *Vigencia, duración y prórroga.*

La vigencia de este Convenio será a partir del 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

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 6. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de 1 mes a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 7. *Indivisibilidad y unidad del Convenio.*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam»

cuando examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y estará compuesta de seis miembros: tres miembros por parte de la empresa y otros tres por parte de los representantes legales de los trabajadores.

La Comisión Mixta Paritaria intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Asimismo intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustentación de los conflictos que se puedan plantear en la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá en el plazo máximo de cinco días hábiles inmediatamente después de la convocatoria realizada por escrito o medios electrónicos por cualquiera de las partes. En dicha reunión ambas partes expondrán sus respectivas presentaciones y consultas, a cuyo efecto se levantará un acta de reunión.

En el plazo máximo de dos meses naturales a partir de la fecha de la primera reunión, la Comisión Mixta Paritaria deberá reunirse para adoptar la correspondiente solución al conflicto que dio origen a la convocatoria.

Los acuerdos que se adopten deberán ser por unanimidad de las partes, y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión resolutoria.

Ambas partes se adhieren al acuerdo suscrito III 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 y dirección 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 de trabajo.*

Las normas de trabajo serán responsabilidad de las Direcciones de los departamentos, con sometimiento a los cometidos asignados a la categoría de cada trabajador dentro de los generales cometidos 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.

Artículo 13. *Modificaciones tecnológicas.*

Deberá informarse a los representantes de los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores ó Secciones

Sindicales. 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. La empresa intentará que esta formación sea en horas de trabajo.

Artículo 14. *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.

Asimismo el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que el ejercicio del derecho no perjudique el correcto funcionamiento del proceso productivo.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la Representación Legal de los Trabajadores participará en los planes de formación elaborados y desarrollados por la empresa incluidos en los planes de la Fundación para la Formación Continua en la Empresa (FORCEM). Del resto de cursos la empresa sólo tendrá la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 36 horas semanales equivalente a un cómputo anual de 1.620 horas, prestadas de lunes a viernes, excepto en aquellas áreas en las que, por necesidades de producción, se deba trabajar sábado y domingo. La jornada ordinaria 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.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, con carácter general, tendrán un descanso semanal de dos días consecutivos, acumulable por periodos de hasta catorce días.

En el caso que por razones organizativas o de producción hubiese que cambiar la fecha del descanso semanal de un trabajador y se le notificase el cambio a partir de las cero horas del día asignado de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación por cada día de un día y medio.

Artículo 16. *Horarios.*

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.

Cada miembro de la empresa tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios y que no podrá exceder de 36 horas semanales. Los responsables de cada una de las áreas de las que se compone Recoletos Medios Digitales, atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la Dirección de la empresa y respetando los términos del presente Convenio Colectivo, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, controles de asistencia y libranzas, respetando la igualdad de condiciones para todos los trabajadores dentro de cada medio. La empresa debe informar de los horarios con una antelación mínima de quince días salvo que por razones objetivas hubiese que cambiarse el horario ya señalado.

Artículo 17. *Vacaciones y festivos.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán desde el 1 de enero hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Los periodos de disfrute serán como máximo tres, un periodo mínimo de 15 días laborables y el resto de días como máximo en dos periodos, salvo razones organizativas o productivas que lo impidiese.

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

1. Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el periodo vacacional con el cónyuge o pareja de hecho reconocida.
2. 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 el siguiente.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán (además de sus días de vacaciones anuales) de un día y medio libre en compensación por cada uno de los catorce festivos efectivamente trabajados al año.

Los días de compensación de festivos no pueden acumularse a los días de vacaciones.

Si un día festivo (de los catorce anuales) coincidiera con uno de los días de libranza semanales, el trabajador disfrutará de un único día libre, añadido a los días libres por compensación de festivos trabajados y en las mismas condiciones de disfrute que éstos últimos, es decir sin poder acumularse a las vacaciones.

La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, incluyéndose también los festivos trabajados en dicho periodo.

El empleado deberá comunicar a su responsable directo con al menos 20 días de antelación su disfrute de vacaciones, días libres por compensación de festivos y/o días de libranza semanales perdidos. Si dicho periodo fuera rechazado por parte de la empresa en más de tres ocasiones se llevará el caso a la Comisión Mixta Paritaria.

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) Dieciséis 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.
- b) Cuatro 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 RRHH y al superior inmediato.

Artículo 19. *Excedencias y reducción de la jornada.*

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.

Las partes mediante acuerdo podrán establecer distinta duración de la establecida en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.

Igualmente, el trabajador que tenga a su cuidado algún hijo menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre al menos un tercio de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Cuando el trabajador estuviese casado o reconocido como pareja de hecho, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges en el caso de ser ambos trabajadores de la misma empresa.

Este mismo derecho será extensible al trabajador que precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta 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.

CAPÍTULO III

Estructura

Artículo 20. *Criterios generales.*

La estructura en Recoletos Medios Digitales vendrá definida por: Grupo, Áreas, Medios, categorías y niveles salariales.

Definiciones:

1. Grupos Profesionales: Entendemos por grupo profesional el conjunto de profesionales que realizan funciones comparables en cuanto a nivel de autonomía, responsabilidad, dedicación y criterios productivos.
2. Áreas de actividad: Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes en el proceso de explotación de contenidos, independientemente del soporte o medio a través del cual se difundan.
3. Medios: Entendemos por medios, la división de la empresa atendiendo a los criterios de explotación de los contenidos.
4. Categorías: Es aquella división profesional que define las funciones y responsabilidades de los trabajadores dentro de cada medio.
5. Nivel Salarial (Subgrupos): Es el conjunto de retribuciones económicas brutas que recibe cada trabajador.

En Recoletos Medios Digitales existen tres áreas: técnica, redacción y gestión.

1. Área Técnica: Se integran en este área de actividad aquellas categorías que tienen como labor fundamental la producción –desde un punto de vista técnico, informático o audiovisual– a través de los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia.

2. Área de Redacción: Se integran en este área de actividad aquellas categorías cuya misión es la producción de contenidos independientemente del soporte o medio de comunicación a través del cual vayan a ser divulgados.

3. Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todas las categorías que tienen como funciones primordiales las labores de gestión y coordinación interna de la empresa y el soporte al resto de las áreas de la misma.

Atendiendo a las necesidades productivas de la empresa pueden establecerse otras Categorías profesionales dentro de los Grupos profesionales definidos dentro del Convenio Colectivo por la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 21. *Grupos profesionales.*

1. Grupo profesional 1.

Criterios generales:

Engloba a los profesionales que realizan funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad.

des concretas en el área de actividad al que se pertenece, debiendo dar cuenta a los directores del área para la que desarrollan su trabajo.

Asimismo, estas funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa. Deberán preservar los valores humanos entre los trabajadores a su cargo, así como generar canales de comunicación que permitan un libre intercambio de ideas, facilitar los planes para la evaluación y la determinación de la eficiencia del personal y establecer reglamentos básicos para el trabajo en grupo, de tal manera que la responsabilidad y la autoridad para la toma de decisiones se entienda claramente.

Por delegación del director, el personal que forme parte de este grupo profesional está facultado para asignar los trabajos que correspondan a todo el personal a su cargo.

Este grupo profesional 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 un año, 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.

El personal de este grupo es de libre designación por la empresa.

Categorías profesionales:

Área Técnica:

Radio:

Jefe técnico: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de responsabilizarse, dirigiendo, planificando, orientando y vigilando el trabajo del personal técnico a su cargo.

Informática:

Jefe de Sección: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable encargado de planificar, organizar, controlar, coordinar y supervisar todos los procesos de su grupo de trabajo.

Área de Redacción:

Radio:

Redactor jefe: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los redactores a su cargo, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad de un área de programación.

Medios On-line:

Redactor jefe: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos en el campo de la información periodística, coordina la redacción literaria, informativa, de diseño y gráfica, con responsabilidad ante la dirección. Asesora al diseñador en la navegabilidad y usabilidad del web.

Área de Gestión:

Jefe de Producto: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos económicos del medio coordinando a todas las áreas que influyan directamente en los ingresos y gastos de su ámbito de responsabilidad. Está encargado de coordinar los recursos del área para su eficaz utilización y toma decisiones finales que afecten a la estrategia y a la actividad del medio.

2. Grupo profesional 2.

Criterios generales:

Engloba a los profesionales que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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

Deberán preservar los valores humanos entre el personal a su cargo, así como generar canales de comunicación que permitan un libre intercambio de ideas, facilitar los planes para la evaluación y la determinación de la eficiencia del personal y establecer reglamentos básicos para el trabajo en grupo.

Por delegación, el personal que forme parte de este grupo profesional está facultado para asignar los trabajos que correspondan a los empleados a su cargo.

El personal que este grupo es de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

Este grupo profesional 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 un año, 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.

Categorías profesionales:

Área Técnica:

Radio:

Coordinador: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas, ejerce permanentemente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos.

Informática:

Analista de sistemas: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos en el campo de la informática, analiza y trata las necesidades del usuario, ve el proyecto en su conjunto y recoge notas sobre los datos del usuario dando forma al proyecto para su posterior implementación. Entre sus tareas están: gestionar proyectos, cubrir necesidades de distintas áreas y distribuir tareas.

Ingeniero de software: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos en el campo de la informática, analiza y trata las necesidades del usuario, ve el proyecto en su conjunto centrándose en los aspectos tecnológicos. Entre sus tareas están: diseñar la arquitectura de la aplicación, definir estándares de desarrollo y metodologías, supervisar la calidad técnica de la aplicación y distribuir tareas dentro del equipo posterior implementación. Asimismo tiene amplios conocimientos en el campo de la informática, analiza y trata las necesidades del usuario, ve el proyecto en su conjunto centrándose en los aspectos tecnológicos.

Área de Redacción:

Radio:

Jefe de Sección: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que es capaz de crear y dirigir programas radiofónicos que exigen la coordinación de medios técnicos y humanos, asumiendo la responsabilidad de la buena emisión de dichos programas.

Medios On-line:

Jefe de sección: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrable con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas. Asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina al personal que precise para la elaboración de la citada información.

Área de Gestión:

Jefe de Gestión: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de gestionar los acuerdos y alianzas con empresas

terceras que generan ingresos distintos de la vía tradicional publicitaria. Se encarga de coordinar un equipo de personas y debe ser capaz de integrar todos los acuerdos con el resto de las áreas, debiendo reportar al Jefe de Producto.

3. Grupo profesional 3.

Criterios generales:

Se incluyen en este Grupo a los profesionales que desarrollan labores de integración, coordinación y ejecución de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Este grupo profesional se estructura en tres 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 3 años en el subgrupo 3.1 y dos años en el subgrupo 3.2.

Categorías profesionales:

Área Técnica:

Radio:

Técnico de sonido: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia necesarios para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Le corresponde realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Conoce las posibilidades de los equipos para transmisiones y/o los instalados en unidades móviles necesarios para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Le corresponde realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión, ya sea para su transmisión directa o diferida fuera del estudio, así como realizar personalmente las tomas de sonido y montaje de los equipos necesarios para las transmisiones.

Informática:

Programador Senior: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con conocimientos suficientes en el campo de la informática, desarrolla aplicaciones a partir del diseño propuesto. Entre sus tareas están: programar la aplicación, realizar pruebas del sistema, participar en actividades del Ingeniero de software.

Área de Redacción:

Radio:

Redactor: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Se encargará de recopilar, clasificar, renovar y ordenar con plena iniciativa la información necesaria para cada espacio.

Locutor Autocontrol: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

Se encargará de recopilar, clasificar, renovar y ordenar con plena iniciativa la información necesaria para cada espacio.

Productor: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con pleno conocimiento de los contenidos y las técnicas radiofónicas, es capaz de organizar y coordinar todos aquellos elementos horarios y materiales que van a formar parte del contenido de su programa radiofónico. Asimismo, atenderá, coordinará, decidirá y realizará las llamadas telefónicas derivadas o necesarias para la realización de su programa, bajo la supervisión del responsable de dicho programa. Será capaz de solicitar, en su caso, un presupuesto económico al efecto, siempre bajo la supervisión del responsable del mencionado programa.

Medios On-line:

Redactor: Es el periodista titulado, acreditado o con experiencia asimilable que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle de modo literario.

Diseñador: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de concebir y realizar páginas web así como todos sus componentes gráficos desde la idea hasta su implementación en el proceso productivo. Es responsable de la navegabilidad y usabilidad del web.

Documentalista: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable encargado del archivo y recuperación de la información, de las labores de creación y mantenimiento de las diferentes bases de datos del web. Participa en los proyectos relacionados con la comercialización de los distintos archivos del medio.

Área de Gestión:

Técnico de gestión: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que realiza un conjunto de funciones determinadas dentro del Departamento concreto al que pertenece.

4. Grupo profesional 4.

Criterios generales:

Engloba a los profesionales que realizan tareas complejas de cierto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Estas tareas serán coordinadas y supervisadas por un superior directo, para el que se realizan funciones de apoyo.

Este grupo profesional 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.

Como se define en el presente artículo existen ciertos puestos o categorías profesionales que van creciendo en experiencia y responsabilidad por lo que pasan a formar parte con el tiempo del grupo profesional superior, entendiéndose necesario el desempeño de sus tareas en el subgrupo 1.º del grupo 4 durante dos años.

Otras categorías dentro del presente grupo no afectadas por esta promoción de experiencia y responsabilidad el primer año estarán adscrito al grupo 4,1.º y en el segundo año al grupo 4.

Categorías profesionales:

Área Técnica:

Radio:

Ayudante Técnico de sonido: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, conoce las posibilidades de los equipos de baja frecuencia necesarios para la realización radiofónica.

Informática:

Programador junior: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con conocimientos suficientes en el campo de la informática, desarrolla aplicaciones a partir del diseño propuesto. Entre sus tareas están la programación y la realización de los sistemas. Ejerce labores de apoyo bajo la supervisión del Programador senior.

Área de Redacción:

Radio:

Ayudante de redacción: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos sencillos.

Ayudante de Producción: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con conocimientos básicos de los contenidos y las técnicas radiofónicas, es capaz de coordinar todos aquellos elementos materiales que forman parte del contenido del programa en cuestión.

Atenderá y realizará llamadas telefónicas necesarias para la realización de programas.

Medios On-line:

Ayudante de redacción: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrable que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario.

Ayudante de documentación: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrable encargado del archivo y recuperación de la información, de las labores de creación y mantenimiento de las diferentes bases de datos del web. Participa en los proyectos relacionados con la comercialización de los distintos archivos del medio.

Ayudante de diseño: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrable capaz de concebir y realizar páginas web así como todos sus componentes gráficos desde la idea hasta su implementación en el proceso productivo.

Área de Gestión:

Ayudante de Gestión: Se incluyen en este grupo profesionales titulados, acreditados o con experiencia asimilable con tareas y responsabilidades diversas y acordes al Grupo profesional al que pertenecen y cuyas tareas están delimitadas por la división por Departamento establecida en el anexo I de este documento. Realiza labores de apoyo bajo la supervisión de su inmediato superior.

Secretario: Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrable que realiza las tareas propias de un secretario, atendiendo al departamento para el que trabaja en los asuntos relativos a pedidos y coordinación de material, reparto de correo, etc. Esta categoría es de libre designación.

5. Grupo profesional 5.

Criterios generales:

Engloba al personal que realiza tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por la supervisión directa y sistemática.

Este grupo profesional 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 un año.

Salvo cuando se indique lo contrario en el presente documento, el plazo máximo de permanencia en esta categoría es de un año, pasando a formar parte al cumplir el año del grupo profesional 4.

Categorías profesionales:

Área Técnica:

Radio:

Auxiliar técnico: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que, con conocimientos básicos de los equipos de baja frecuencia y de los aparatos de medida y comprobación usuales, realiza funciones de manejo y mantenimiento sencillo de los mismos, siguiendo siempre las instrucciones a tal efecto de sus superiores.

Informática:

Operador de ordenadores: Aquella persona debidamente titulada o sin titulación con formación en máquinas de grabación que se dedican a la recopilación de datos para su posterior procesamiento. Esta categoría está exenta del sistema de adquisición de una mayor responsabilidad y por tanto de un incremento proporcional salarial por ello.

Área de Redacción:

Radio:

Auxiliar de producción: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que posee conocimientos radiofónicos básicos y es capaz de realizar funciones sencillas en el proceso de producción radiofónica, en el que presta labores de apoyo.

Auxiliar de redacción/locución: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que posee conocimientos radiofónicos básicos y es capaz de realizar funciones sencillas de Redacción, área para la que presta labores de apoyo.

Medios On-line:

Auxiliar de redacción: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la Redacción para realizar labores de apoyo.

Auxiliar de documentación: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora al área de Documentación para realizar labores de apoyo.

Auxiliar de diseño: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora al área de Diseño para realizar labores de apoyo.

Área de Gestión:

Auxiliar de gestión: Es la persona que realiza labores de apoyo básicas en alguno de los Departamentos en los que se divide esta área.

Artículo 22. *Movilidad funcional y realización de funciones no correspondientes al grupo profesional.*

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

2.1 Es 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 superiores al que ostenta, seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Cumplido este plazo, la empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones o ascenderle a la categoría profesional del grupo profesional 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 un grupo profesional superior, percibirá una compensación económica, calculada sobre la diferencia salarial entre lo que percibe como salario base por su grupo profesional y el salario base del grupo profesional superior, en proporción al tiempo de permanencia en el grupo superior profesional, salvo que tuviese unas retribuciones salariales totales (salario base, antigüedad consolidada y plus personal) iguales o superiores a las establecidas para la tabla salarial de los trabajadores del grupo profesional, en cuyo caso 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 una categoría inferior a la 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 23. *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 que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que incluirá el abono de los gastos, ocasionados para efectuar el traslado, de locomoción y manutención del trabajador, y de sus familiares, de los gastos de desplazamiento de mobiliario y enseres; y además 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 309,91 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.

CAPÍTULO IV

Retribuciones económicas

Artículo 24. *Conceptos salariales.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la empresa, hallándose reflejas 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.

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 25. *Definición de conceptos salariales.*

a) Salario base: Es la retribución que percibe el trabajador con exclusión de los complementos que se adicionan. Forma parte de todos los salarios y su cuantía mínima por grupo profesional se haya definida en las tablas salariales anexas a este Convenio Colectivo.

b) 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 y el salario real que percibirán 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.

c) 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 años de vigencia del presente convenio, a razón del 1,50 % cada año.

d) 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 organizativas que pudieran surgir. Este plus tendrá una cuantía de 103 euros con 30 céntimos brutos mensuales realmente trabajados, es decir durante once meses al año. 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 entrará en vigor en la fecha del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes del tiempo del acuerdo por un preaviso por escrito de treinta días de cualquiera de las partes. Este plus no supone un aumento de la jornada habitual del trabajador.

e) Plus de técnico nocturno. Es un complemento salarial que percibirán sólo los trabajadores pertenecientes al área técnica de Radio Marca, que su jornada de trabajo se realice entre las 22 horas y las 7 horas, y que no hayan sido contratados expresamente para ese horario.

Este complemento salarial se abonará por horas realmente trabajadas en dicha franja horaria. Su cuantía sería el resultado de multiplicar el 5 por 100 del salario base anual establecido en la tabla I del anexo I para el grupo profesional individual del trabajador multiplicado por el número de horas trabajadas dentro de dicha franja horaria dividido por el total de horas anuales establecidas como jornada en el presente convenio colectivo que son 1.620 horas.

f) Plus de destino. Es un complemento salarial que percibirán los trabajadores como compensación de una movilidad geográfica. El importe mínimo es de 309,91 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. Para los años sucesivos se revalorizarán según el IPC real del año anterior.

Artículo 26. *Aumentos salariales.*

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

a) Para los trabajadores pertenecientes a Recoletos Medios Digitales, S.L. que no sean ni de Radio Marca ni las redacciones actuales o futuras para los años 2005 y 2006 los salarios serán los establecidos en la tabla salarial II del anexo I de este Convenio Colectivo.

Para el año 2007, sobre la tabla salarial del año 2006, se aplicará el índice de precios al consumo nacional previsto del año que publique el Gobierno para el año 2007. Si el índice de precios al consumo nacional real del año 2007 que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya superara el índice de precios de consumo previsto 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 salarial del año 2007 ya revisada, se aplicará un incremento igual al índice de precios al consumo nacional previsto para dicho año que publique el Gobierno para el año 2008. Si el índice de precios al consumo nacional real del año 2008 que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya superara el índice de precios de consumo previsto 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 a Radio Marca y a las redacciones actuales o futuras pertenecientes a Recoletos Medios Digitales, S.L. durante los años, 2005, 2006 y 2007 se aplican los salarios establecidos en la tabla salarial I del anexo I a este Convenio Colectivo.

Para el año 2008, se aplicará la misma tabla que al resto de los trabajadores de Recoletos Medios Digitales, S.L. Así sobre la tabla salarial II del anexo I revisada del año 2007, se aplicará un incremento igual al índice de precios al consumo nacional previsto para dicho año que publique el Gobierno para el año 2007. Si el índice de precios al consumo nacional real del año 2008 que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que lo sustituya superara el índice de precios de consumo previsto 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 durante la vigencia del presente Convenio colectivo tendrán un incremento igual al que se establezca a nivel de grupo empresarial Recoletos sobre el salario base y el plus personal, con excepción del plus antigüedad consolidada.

Artículo 27. *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, 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 28. *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 29. *Viajes y dietas.*

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuentas de gastos atendiendo a los siguientes criterios:

Dieta nacional: Se abonará para el año 2005 la cantidad de 54,64 euros/día, para los viajes de hasta ocho días; 67,63 euros/día, para los viajes de nueve a veintiún días y 81,58 euros/día para los viajes de duración superior a veintiún días.

Dietas internacional: se abonará para el año 2005 la cantidad de 89,99 euros, para los viajes de hasta ocho días y 115,46 euros para los viajes que superen ocho días.

Para los años sucesivos se revalorizarán según el IPC real del año anterior.

Artículo 30. *Kilometraje.*

El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2005 a razón de 0,25 euros por kilómetro. Para los años sucesivos se revalorizarán según el IPC real del año anterior.

Artículo 31. *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 2005 de 10,58 euros por día. Para los años sucesivos se revalorizará según el IPC real del año anterior.

CAPÍTULO V

Otros beneficios sociales

Artículo 32. *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 33. *Complemento por incapacidad temporal.*

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles, 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 100 por 100 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, 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 34. *Vigilancia de la salud.*

Recoletos Medios Digitales 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 35. *Seguro de vida y accidentes.*

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 acci-

dentes 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 no este vinculado laboralmente a la empresa. Las coberturas se entienden sujetas a los términos y condiciones generales y especiales de la póliza de seguro que esté contratada por el Grupo Empresarial Recoletos durante la vigencia del Convenio.

Artículo 36. *Comunicación de los beneficios sociales.*

La compañía deberá comunicar los beneficios sociales que ofrece a sus empleados a través de todos los medios de comunicación interna existentes en la compañía.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 37. *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 38. *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, será 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 grave desatención de éste.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 39. *Faltas 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 en horario de trabajo.

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 muy 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 40. *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, destrozarse 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 o durante el horario de trabajo si este se desarrollase fuera de las dependencias de la empresa.

10. El acoso sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualesquiera 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. El acoso moral o 'mobbing'. Es decir, la situación de hostigamiento que sufre un trabajador por parte de sus superiores en el ámbito laboral con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. Comprende conductas sistemáticas y prolongadas de violencia psicológica, pudiendo causar al trabajador enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión.

16. 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 41. *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

Artículo 42. *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 43. *Tramitación de las sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quién ésta delegue, la facultad de imponer sanciones 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 por faltas graves y muy graves. La representación sindical informará previamente, en el plazo de 48 horas, a la comunicación de la sanción.

CAPÍTULO VII

Representantes de los trabajadores

Artículo 44. *Definición.*

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

Artículo 45. *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 46. *Competencias del Comité de Empresa.*

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

Artículo 47. *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 1 de artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, aún 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 48. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Artículo 49. *Asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores de Recoletos Medios Digitales 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 por 100 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 50. Convocatoria de la asamblea.

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.

Artículo 51. Lugar de reunión.

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

Artículo 52. Tablón de anuncios.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para poder comunicarse con los trabajadores.

Artículo 53. Horas sindicales.

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

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 se establece el artículo 68 del estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas como trabajadas.

Artículo 54. Reuniones, local y tablón de anuncios.

Con el objetivo de facilitar al máximo la tarea del Comité, la empresa pondrá a disposición de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como a varios tabloneros de anuncios. Tanto el local como los tabloneros de anuncio deberán ser compartidos con el resto de Comités de empresa que existen en la actualidad en el Grupo Recoletos o los que se puedan crear en el futuro.

Disposición final primera.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

Disposición final segunda.

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

- I. Para los trabajadores de Radio Marca y Redacciones de RMD.
- II. Otra para el resto de departamentos.

Tablas de Radio Marca y Redacciones (I)

Grupos	2005	2006	2007
Grupo 1	30.000,00	32.000,00	34.000,00
Grupo 1 1.º	28.000,00	30.000,00	31.500,00
Grupo 2	27.500,00	29.500,00	31.000,00
Grupo 2 1.º	27.000,00	28.500,00	29.500,00
Grupo 3	18.000,00	22.000,00	25.000,00
Grupo 3 2.º	16.000,00	19.000,00	21.000,00
Grupo 3 1.º	15.000,00	16.000,00	17.000,00

Grupos	2005	2006	2007
Grupo 4	14.500,00	15.500,00	16.500,00
Grupo 4 1.º	14.000,00	15.000,00	16.000,00
Grupo 5	13.500,00	14.500,00	15.500,00
Grupo 5 1.º	13.000,00	14.000,00	15.000,00

Tablas Resto de Departamentos (II)

Grupos	2005	2006
Grupo 1	34.000,00	35.500,00
Grupo 1 1.º	31.500,00	33.000,00
Grupo 2	31.000,00	32.000,00
Grupo 2 1.º	29.500,00	31.000,00
Grupo 3	23.000,00	25.000,00
Grupo 3 2.º	19.000,00	21.000,00
Grupo 3 1.º	16.000,00	17.000,00
Grupo 4	15.500,00	16.500,00
Grupo 4 1.º	15.000,00	16.000,00
Grupo 5	14.500,00	15.500,00
Grupo 5 1.º	14.000,00	15.000,00

10044 ORDEN TAS/1787/2005, de 7 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de subvenciones del área de competencia del Instituto de la Mujer, y se convoca su concesión.

El Instituto de la Mujer, Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, tiene como finalidad, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación, de 16/1983, de 24 de octubre, la promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Para el cumplimiento de estos fines, se contempla, entre otras funciones, el establecimiento de relaciones con las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) de ámbito estatal y se dispone, entre otros medios económicos, de las subvenciones que, anualmente, se consignen en los presupuestos generales de este Organismo Autónomo. Teniendo en cuenta las áreas de competencia del Instituto de la Mujer, se hace necesario regular la concesión de subvenciones destinadas a la realización de programas y actividades, en el marco de actuación de las ONG de ámbito de estatal, para potenciar el desarrollo del tejido asociativo de las mujeres y su participación social, así como el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con los criterios de publicidad, concurrencia y objetividad.

Para atender esta finalidad, el vigente Presupuesto de gastos del Instituto de la Mujer ha consignado el crédito oportuno.

La presente convocatoria se ajusta a la normativa sobre subvenciones contenida en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante LGS), y en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, en cuanto no se oponga a lo establecido en dicha Ley. De conformidad con lo establecido en la misma, esta convocatoria se ajusta a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, junto con los de eficacia y eficiencia.

Se ajusta, igualmente, a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LRJ-PAC).

En atención a lo expuesto y, en virtud de lo establecido en el artículo 17.1 de la LGS, previo informe de la Abogacía del Estado en el Departamento y de la Intervención Delegada del Instituto de la Mujer, dispongo:

Artículo 1. Objeto y convocatoria.

La presente Orden establece las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas, cuyo objeto es fomentar la realización, por entidades y organizaciones no gubernamentales (en adelante entidad/es) de ámbito de actuación estatal, de programas y/o actividades relacionadas con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer; y convoca su concesión en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.1 de la LGS.