

Art. 45º Derechos y deberes de los Trabajadores.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.
2. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.
3. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se define como suficientes y adecuados en el ámbito de este Convenio los siguientes programas:

A – Nivel Específico por oficios

- 1- Técnicas preventivas de oficios y función.
- 2- Medios, equipos y herramientas.
- 3- Interferencias en actividades.
- 4- Derechos y obligaciones.

B- Nivel básico General.

- 1- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- 2- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- 3- Primeros auxilios y planes de emergencia.
- 4- Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras.

La formación podrá implantarse por el servicio de Prevención de la empresa, propio o concertado, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos.

Sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 24 de este Convenio, la empresa llevará a efecto, además del reconocimiento médico inicial y previo al ingreso de cualquier trabajador, reconocimientos médicos anuales a todos los trabajadores, salvo renuncia expresa de los mismos, cuyo coste así como el de desplazamiento para realizarlo si así se produjese, será a cargo de la empresa.

Art. 46º Coordinación de Actividades Empresariales.-

- 1- El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en el Centro de Trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en dicho centro y con las medidas de prevención y protección correspondientes.
- 2- En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, la empresa vigilará el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la actividad de estas empresas se realicen en el Centro de trabajo.

CAPITULO X

FORMACIÓN CONTINUA

Será de aplicación en el ámbito de la empresa en materia de formación los contenidos del Acuerdo sobre Formación Profesional del Convenio Estatal del Sector.

Se observarán especialmente los criterios para la elaboración de acciones formativas que dicho Acuerdo contiene, así como las disposiciones para la tramitación de los Planes de Formación en su artículo 5.

Todo lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de cualesquiera otras iniciativas en esta materia que las partes puedan acordar.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Prenda de trabajo.- Al personal operario y técnico, en los meses de noviembre y abril se le proveerá de las siguientes prendas de trabajo:

- Juego de chaqueta y pantalón con banda reflectante.
- Juego de pantalón y polo con banda reflectante.
- Botas de seguridad homologadas en material de lona, según la zona.
- Prendas de agua para puestos de trabajo que lo exijan.
- Prendas de abrigo y traje de agua para operarios con puestos de trabajo en el exterior.
- Uniforme para vigilantes y ordenanzas.

La adaptación, aplicación y duración de estas prendas, se hará a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

La utilización de estas prendas será ineludible y exclusivamente para el centro de trabajo.

Segunda. Los permisos que se concedan, no previstos como abonables en el actual Convenio, tendrán el carácter de recuperable, a partir del segundo día. La recuperación deberá llevarse a efecto como máximo en dos meses, en caso contrario se descontarán las horas pendientes.

Tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Empresa acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

Cuarta.- En el caso de cambios tecnológicos, la Empresa se compromete a programar la formación adecuada que han de recibir los Trabajadores por motivos de dichos cambios y posteriormente, en el supuesto de que algún trabajador tuviera dificultades de adaptación a los mismos, a efectuar los movimientos de puesto de trabajo que fuera necesarios hasta encontrar el mas adecuado a sus circunstancias personales y de adaptación.

Quinta.- De acuerdo con lo contemplado en el art. 31 II a) de este Convenio, para el personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005, y que se relacionan en el **ANEXO 4**, percibirá un Complemento personal consolidado cuyo cálculo se especifica a continuación:

- Complemento personal consolidado

Al objeto de adaptar la antigua estructura salarial a la nueva, se efectuará un cálculo individual consistente en la diferencia entre los conceptos e importes que perciba cada trabajador actualmente (antigua estructura) y los conceptos e importes de la nueva estructura, que se detallan a continuación, (según valores de las tablas definitivas del 2004).

ANTIGUA ESTRUCTURA	NUEVA ESTRUCTURA
Antigüedad consolidada	Plus Actividad
Atención social	Plus Convenio Sectorial
Ayuda escolar	Salario Base nuevo
Compra de beneficios sociales	
Compensación bocadillo	
Compensación cambio de horario	
Complemento personal antiguo	
Idiomas	
Mejora voluntaria	
Merito personal	
Plus Ad person	
Premio asistencia al trabajo	
Prima Producción	
Salario Base antiguo	

Todos ellos son considerados en términos anuales, por lo tanto el repetido Complemento Personal Consolidado, será el resultado de la siguiente operación:

Complemento Personal Consolidado =(Antigüedad consolidada + Atención social + Ayuda escolar + Compra de beneficios sociales + Compensación bocadillo+ Compensación cambio de horario + Complemento personal antiguo + Idiomas + Mejora voluntaria + Mérito personal + Plus Ad person + Premio asistencia al trabajo+ Prima de Producción + Salario base antiguo) - (Plus Actividad + Plus de Convenio Sectorial + Salario Base nuevo).

El resto de los conceptos no especificados aquí, se percibirán de igual manera que se venían percibiendo.

Para el cálculo de este complemento se efectuará una ficha individual comparativa entre la estructura salarial anterior y la nueva. Se justificará (Ad Personam) la garantía de permanencia de dicho complemento en los términos establecidos en el cuerpo del presente Convenio.

(03/25.754/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ediciones Intelige, Sociedad Limitada” (código número 2813142).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ediciones Intelige, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de marzo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE “EDICIONES INTELIGE, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo que posee y que pueda crear la empresa en Madrid Ediciones Intelige, Sociedad Limitada.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral de la empresa, Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, con independencia de sus funciones.

Se excluyen expresamente:

- a) Los miembros del Consejo de Administración de la sociedad.
- b) Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil, independientemente de que sus servicios los presten en las instalaciones de la empresa y de forma continuada.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada.
- e) Los agentes comerciales o publicitarios cuya relación con la empresa se encuentre sometida a la Ley del Contrato de Agencia.
- f) El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato de prestación de servicios con Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, aunque su trabajo se desarrolle únicamente y de forma continua en las dependencias de la misma.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas del presente Convenio afectarán a todas las actividades desarrolladas por la empresa Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, de acuerdo con su objeto social.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha 1 de Enero 2009 teniendo su terminación el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Prórroga.

Al cumplir la vigencia del presente Convenio, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos dos meses de antelación, se entenderá prorrogado el mismo de acuerdo con el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el presente Convenio se prorroga tácitamente, será por una anualidad más.

Si el presente Convenio no se denuncia y se prorroga tácitamente a su vencimiento, se procederá a la subida del IPC correspondiente a cada año de prórroga.

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del Convenio que se menciona en el artículo 5 se deberá realizar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el Convenio Colectivo se prorroga tácitamente o si las deliberaciones del futuro Convenio Colectivo se prolongan más allá del 30 de junio de 2012 se procederá a subir el IPC previsto para ese año con efectos del 1 de enero.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta de cuatro miembros, dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores/as, teniendo como funciones fundamentales:

- 1.º La interpretación y vigilancia de la aplicación del contenido del presente Convenio.
- 2.º El conocimiento de los conflictos colectivos que se susciten, a los fines de audiencia, estudio y resolución.

Antes de acudir a la jurisdicción social será preceptivo agotar el trámite de composición previsto en este precepto.

3.º Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.

En caso de disconformidad de los miembros de la Comisión en el ejercicio de las funciones asignadas, ambas partes designarán de mutuo acuerdo un árbitro.

Capítulo II

La organización del trabajo

Artículo 8. Principio general.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ella se obtengan las finalidades propuestas, con la colaboración del personal.

El Comité de Empresa tiene atribuidas las competencias desarrolladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Definición de funciones por categorías y asignación de trabajos.

Se entiende por función a efectos del presente Convenio, la tarea propia de todo el trabajador/a destinado a las publicaciones de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, en cualquiera de sus áreas o secciones.

Artículo 10. Formación profesional.

La empresa velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores/as tendrán derecho, siempre que la citada formación sea adecuada a su puesto de trabajo, a:

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

Las solicitudes de estos cursos se notificarán a la empresa con una antelación de quince días, resolviendo ésta en el plazo más breve posible.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, la representación de los trabajadores/as participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 11. Modificaciones tecnológicas.

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones debe ser informado, de su introducción, a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores/as que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Artículo 12. Ingresos, promociones, ascensos.

Las vacantes y puestos de nueva creación, hasta Jefe de Sección o similar, se cubrirán preferentemente con personal de plantilla mediante ascenso de categoría profesional, previo aviso de la empresa con una antelación mínima de quince días.

Cuando la Dirección trate de cubrir un puesto de trabajo mediante ascenso de su personal, tendrán preferencia para el mismo los trabajadores/as que hayan realizado el plan de perfeccionamiento y que cuenten con la antigüedad posteriormente señalada. En caso de darse dichos requisitos entre más de un trabajador/a, tendrá preferencia el de más antigüedad en la empresa.

Formas de promoción interna:

1. Promoción dentro de la misma función y departamento. Cualquier trabajador/a con más de dos años de permanencia en su categoría profesional y mismo puesto de trabajo que

desea completar sus conocimientos con vistas a un posible ascenso de categoría hasta Jefe de Sección o similar, lo comunicará a la Dirección de la empresa a través del Director de su publicación o del Director o Jefe de cada Departamento del Área de Gestión, para que la misma elabore un plan de perfeccionamiento y prácticas en la categoría superior a la del interesado. Este período de prácticas se compatibilizará con su trabajo habitual y tendrá una duración máxima de seis meses, no considerándose el mismo como realización de trabajos de categoría superior y, por consiguiente, sin derecho a la retribución que la misma tenga.

La Dirección, en función del número de solicitudes, adaptará los periodos para que no coincidan dos o más trabajadores/as realizando dicho plan de perfeccionamiento.

2. Promoción por cambio de función o departamento. Cualquier trabajador/a con más de tres años de antigüedad en su puesto de trabajo que desee cambiar de grupo profesional deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa, detallando el puesto al que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. La Dirección de la empresa, con el informe de los Delegados de Personal, evaluará si el candidato tiene los conocimientos y titulación mínima requerida para el nuevo puesto. En caso positivo, su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

3. Ascensos. Se establece un mecanismo de ascenso en las siguientes categorías:

A) Los Ayudantes de Redacción con título de grado superior que cumplan un año (1 año) en esta categoría, pasarán automáticamente a Redactor C.

Los Ayudantes de Redacción sin título de grado superior que cumplan un año (1 año) en esta categoría, pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de Diseño y Redacción C.

B) Los Redactores C que cumplan tres años (3 años) en esta categoría, pasarán automáticamente a Redactor B.

C) Los Redactores B que cumplan cuatro años (4 años) en esta categoría, pasarán automáticamente a Redactor A.

D) Los Auxiliares administrativos que cumplan tres años (3 años) en esta categoría, pasarán automáticamente a Oficial 2.ª Administrativo.

E) Los Oficiales de 2.ª Administrativo que cumplan cuatro años (4 años) en esta categoría, pasarán automáticamente a Oficial 1.ª Administrativo.

F) Los Oficiales de Diseño y Redacción C que cumplan tres años (3 años) en esta categoría, pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de Diseño y Redacción B.

G) Los Oficiales de Diseño y Redacción B que cumplan cuatro años (4 años) en esta categoría, pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de Diseño y Redacción A.

H) Los trabajadores/as del Área de Gestión que realicen las tareas de Ordenanza, Recepcionista, tendrán prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan en el Área de Gestión, en labores administrativas, siempre que cumplan los requisitos mínimos exigidos para esas categorías.

I) Los trabajadores/as del Área de Informática con la categoría de Auxiliar Informático, pasarán a los dos años (2 años) a equipararse con la categoría de Técnico Informático.

Artículo 13. Plantilla.

Es intención de la empresa mantener la plantilla, no procediendo a extinciones objetivas ni a contrataciones sustitutorias de trabajadores/as que no vinieran justificadas por las exigencias de futuro, dándose prioridad, en todo caso, a vías negociadas y voluntarias de extinción.

La empresa confeccionará la plantilla de forma homogénea por cada área de trabajo.

No obstante lo anterior, la empresa podrá modificar la estructura de cada área para adecuar los recursos humanos a las necesidades de sus publicaciones.

Cuando esta modificación sea con carácter definitivo o suponga un cambio sustancial en sus condiciones de trabajo se llegará al acuerdo previo con los trabajadores/as afectados.

Los puestos de trabajo que se cubran con contrataciones temporales no podrán superar el 18 por 100 de la plantilla. Para trabajos puntuales, el personal que preste servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETI) no excederá del 10 por 100 de la plantilla.

Artículo 14. Contratación y período de prueba.

Toda persona que sea admitida para trabajar en Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, formalizará su contrato por escrito, donde se recojan los requisitos legales exigibles.

Los ingresos que se produzcan se considerarán realizados a título de prueba y estarán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Tres meses de prueba para los Técnicos Titulados.

b) Dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, cuyo período será únicamente de quince días.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador/a.

Artículo 15. Movilidad geográfica.

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la empresa pretenda el traslado de uno o varios trabajadores/as, éste se realizará siempre de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Las vacantes o puestos de nueva creación que se pudieran producir se cubrirán de acuerdo con el artículo 12 del presente Convenio.

Las condiciones del traslado se ajustarán a lo pactado por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Artículo 16. Trabajos de categoría superior.

La realización de funciones de superior categoría se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador/a que realice durante más de treinta días consecutivos trabajos de categoría superior percibirá, desde el primer día y durante el tiempo que los realice, el salario correspondiente al de la categoría del sustituido.

Artículo 17. Rescisión de contrato.

Todo trabajador/a que decida rescindir su relación laboral con la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación.

Para el supuesto de incumplimiento del pacto de preaviso, se faculta a la Empresa para deducir de la liquidación de haberes el salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Capítulo III

Clasificación por funciones y categorías

Artículo 18. Clasificación por áreas de actividad.

El personal de plantilla de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, se divide, a efectos de clasificación por áreas de actividad, de la siguiente forma:

a) Personal de redacción.

b) Personal de gestión.

c) Personal de informática.

Artículo 19. Definición de tareas por área de actividad.

A) Redacción.-Es el personal que a las órdenes del Director y de acuerdo con las normas y la organización del trabajo que la empresa establece y de acuerdo con el mismo crea, selecciona, prepara, redacta, edita o confecciona la información -de modo literario o gráfico, de documentación y archivo o de diseño y maquetación-precisa para la edición del medio informativo al cual se encuentra destinado.

B) Gestión.-Quedan encuadrados en ésta área todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

C) Informática.-Son los trabajadores/as que, a las órdenes del Jefe de Sistemas Informáticos y de acuerdo a las normas y organización que la empresa ha establecido, crea, mantiene y prepara las tareas de la rama informática o electrónica, con dedicación a las mismas.

Artículo 20. Clasificación por categorías.

A) Personal de redacción:

A.1) Redactor Jefe.

A.2) Jefe de Sección.

A.3) Redactor A.

A.4) Redactor B.

A.5) Redactor C.

A.6) Oficial de Diseño y Redacción A.

A.7) Oficial de Diseño y Redacción B.

A.8) Oficial de Diseño y Redacción C.

A.9) Ayudante de Redacción.

A.10) Secretaria/o de Redacción.

B) Personal de gestión:

B.1) Jefe de Sección.

B.2) Jefe de Negociado.

B.3) Secretaria/o

B.4) Oficial 1.ª

B.5) Oficial 2.ª

B.6) Operario de Mantenimiento.

B.7) Auxiliar administrativo.

B.8) Promotor.

B.9) Ordenanza

C) Personal de informática:

C.1) Jefe de Sistemas Informáticos.

C.2) Programador.

C.3) Técnico Informático.

C.4) Auxiliar Informático.

Capítulo IV

Jornada laboral, horario de trabajo, vacaciones, permisos e incidencias especiales

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada laboral de todo el personal de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, será de treinta y cinco (35) horas semanales de trabajo efectivo. Ambas partes se comprometen a negociar el calendario laboral, teniendo en cuenta las peculiaridades de la profesión periodística, antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 22. Horario de trabajo.

- Horario continuado de 9'30 h. A 17'00 h. (incluidos 30 minutos para comer), de lunes a jueves, con un margen de 30 minutos en la entrada.

Los viernes de 8'00h. a 15'00 h.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores/as de la redacción tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, por lo que sólo trabajarán cinco días a la semana.

Todo trabajador/a de la redacción que venga a cumplir su jornada en domingo tendrá derecho a la percepción del plus de domingo.

Al no permitir la naturaleza de la profesión 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 Redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección para cubrir necesidades informativas de carácter eventual y extraordinario, sin que en ningún caso esto suponga un aumento de su jornada laboral.

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

Horarios especiales.-

La empresa y el empleado podrán establecer, de común acuerdo, horarios diferentes a los fijados anteriormente.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de veinticuatro días laborales de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, entre los meses de junio a octubre. A estos efectos exclusivamente se considerarán como días no laborales el sábado y el domingo. El disfrute no podrá fraccionarse en más de dos periodos. Excepcionalmente, y de común acuerdo con la Empresa, los trabajadores de gestión podrán fraccionar el disfrute en tres periodos.

El establecimiento de los turnos convenidos para el disfrute de las vacaciones estivales se hará público en cada departamento con, al menos, sesenta días naturales de antelación.

Artículo 24. Descansos.

Compensación de festivos trabajados: El personal que se vea obligado a efectuar trabajos en sábado o en días festivos, será compensado con dos días laborables por cada sábado o festivo trabajado. Estos días de descanso se disfrutarán dentro del período de los tres meses siguientes a su realización, no pudiendo ser compensados en metálico.

Artículo 25. Permisos.

El trabajador/a, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia y permiso retribuido en los siguientes supuestos:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Dos días al año en caso de traslado de domicilio habitual. Si el traslado excediese de 100 kilómetros de la residencia anterior, se dispondrá de un día adicional.

Cuatro días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo. Si el empleado requiere realizar un desplazamiento que exceda de 100 kilómetros de la residencia habitual, dispondrá de un día adicional.

Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación. No pueden añadirse a las vacaciones reglamentarias u otros permisos, salvo acuerdo con la empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencias.

Los trabajadores/as de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, disfrutarán del derecho a la excedencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante se reconoce el derecho de excedencia voluntaria para fines de formación profesional, que no tenga carácter retributivo. Para poder acceder a esta modalidad deberá contarse con una antigüedad de un año. La duración de esta excedencia no será menor a dos meses ni superior a un año. Una vez finalizada, el trabajador/a podrá, según su voluntad, incorporarse a su puesto de trabajo, teniendo la empresa un margen de sesenta días desde la solicitud de reincorporación para proporcionarle un puesto de trabajo acorde con su categoría. Esta excedencia no se podrá disfrutar nuevamente hasta pasados dos años desde que finalizó la anterior.

Capítulo V

Retribuciones económicas

Artículo 27. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 28. Estructura y definición de los conceptos salariales.

A1 Salario Base: Forma parte de todos los salarios y su cuantía, por categorías, se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio.

A2. Plus Convenio: Forma parte de todos los salarios y su cuantía, por categorías laborales, está definida en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

A3. Plus de titularidad: Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores/as que estén en posesión de un título de grado superior. Su cuantía se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio.

A4. Plus de libre disposición: Siendo de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan asignado dicho régimen. La cuantía se determina en la tabla salarial anexa.

A5. Plus de antigüedad: Los trienios serán la base del cómputo de este concepto, cuya cuantía será el equivalente al 7 por 100 del salario base de cada trabajador/a.

A6. Plus de nocturnidad: Lo percibirán aquellos trabajadores/as que realicen su labor entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Este plus se registrará de acuerdo a la siguiente escala:

Por una hora trabajada: 45,48 €. Importe actual

Por dos horas trabajadas: 98,71 €. Importe actual

Por tres o más horas trabajadas: 211,23 €. Importe actual

A.7 Plus de domingo: Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as que trabajen en domingo. Su cuantía será de 143,77 € por domingo trabajado

A.8 Plus personal: Complemento personal consistente en la diferencia entre la suma del salario base y los complementos salariales fijados en la tabla salarial anexa a este Convenio para cada categoría y el salario real que el trabajador/a perciba.

B) Gratificaciones extraordinarias: A todo el personal de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, se le abonará, como parte del salario real, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre, a razón de una mensualidad de salario cada una de ellas.

Además de las anteriores, todos los trabajadores/as de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, recibirán una tercera paga extraordinaria, denominada de Marzo, que consistirá en el abono de una mensualidad de acuerdo con la retribución del año en curso, proporcional al período de permanencia en alta en plantilla durante el año natural anterior a su percepción.

C) Horas extraordinarias: La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que señala el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador/a.

Se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario correspondiente a una hora ordinaria de trabajo, y del 100 por 100 si se realizan en horario nocturno (a partir de las veintidós horas).

D) Incapacidad temporal: Durante la situación de incapacidad temporal y mientras el trabajador/a esté en dicha situación, cualquiera que sean las contingencias que de ésta se derive, la empresa abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario.

E) Incentivos: Se establecen unos incentivos por conseguir suscripciones o publicidad que se valorarán en un único abono del 5 por 100 del precio neto de lo obtenido.

Artículo 29. Plus de transporte.

Los trabajadores afectados por el traslado de febrero de 2008 percibirán el importe que corresponde al abono de transporte Zona B1 (53,70 € para el año 2009). Esa cantidad se verá incrementada en el importe que estipule el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid.

Las condiciones de devengo serán las siguientes

- Estarán afectados todos los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo de Madrid
- Los trabajadores están obligados a justificar el gasto, al tratarse de compensación de un pago de éste.
- Quedaré excluido de esta compensación todo el personal que tenga derecho al disfrute de plaza de garaje de forma gratuita
- Esta compensación (plus de transporte) se dejará de percibir en el momento en que la empresa vuelva a tener su sede en el término municipal de Madrid.
- En esta compensación están incluidos todos los gastos de transporte derivados de la actividad profesional.

Artículo 30. Mejora económica.

- Para 2009 se mantendrán los valores del 2008, sin que proceda incremento alguno.

- Para el 2010 se establece como incremento el 50% del IPC real del 2009.

Cuando se conozca el IPC real del año 2009 se revisarán los salarios con efectos del 1 de Enero 2010 y se abonarán los atrasos en la nómina del mes de abril de 2010.

- Para el 2011 se establece un incremento del IPC real. En Abril 2011 se subirán los salarios el IPC previsto y se regularizarán cuando se conozca el IPC real de ese año y con efectos del 1 de Enero 2011, abonándose los atrasos en el primer trimestre del año siguiente.

Las subidas salariales se distribuirán a partes iguales (50 por 100) entre el salario base y el resto de conceptos salariales. A los pluses de nocturnidad y domingo les será de aplicación la misma subida.

Artículo 31. Pagas extraordinarias de antigüedad.

Se establecen las compensaciones por las pagas extraordinarias de antigüedad en función de los años de permanencia en la empresa:

15 años: Regalo.

20 años: Una mensualidad de salario real más un regalo.

30 años: Dos mensualidades de salario real más un regalo.

Capítulo VI

Otros acuerdos

Artículo 32. Revisiones médicas.

Anualmente, los trabajadores/as dispondrán de una revisión médica a cargo de la empresa. Las revisiones se realizarán por los servicios que cuente la Mutua patronal que haya contratado la empresa en cada momento. Los resultados deberán ser privados, no pudiendo desvelarse por la empresa su contenido.

Artículo 33. Seguro de vida.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar con la

Seguridad Social, la Dirección establecerá un seguro de vida colectivo, que se aplicará a todo el personal y se basará en los siguientes supuestos:

30.050 € para el supuesto de fallecimiento por enfermedad.

Por accidente, incluyendo el de circulación.

Por invalidez absoluta y permanente.

Artículo 34. Garantía Ad Personam.

Se respetarán, de manera individual, las condiciones económicas más beneficiosas que se venían disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 35. Garantías procesales.

Los gastos y costas de enjuiciamiento serán a cargo de la empresa, en los casos en que la detención o el procesamiento se produzcan como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa.

Las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores/as como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados y/o publicados también serán satisfechas por la empresa. Los servicios jurídicos serán facilitados por la empresa.

Si finalizado el contrato de trabajo el empleado tuviera pendientes los citados gastos procesales, la empresa correrá igualmente con los mismos.

Las garantías de este artículo no serán aplicables cuando el trabajador/a afectado no compareciera injustificadamente a alguna citación judicial o no facilitase el material e información necesarios para su defensa.

Artículo 36. Material fotográfico.

La empresa proporcionará a los Redactores gráficos el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo profesional. Mientras la empresa no facilite el equipo fotográfico necesario, ésta abonará a dichos Redactores, por concepto de «desgaste de material propio», la cantidad de 150 € al mes.

Artículo 37. Kilometraje.

Si con carácter excepcional el trabajador/a tuviera que utilizar vehículo propio, la empresa pagará a razón de 0,20 €/kilómetro.

Capítulo VII

Garantías sindicales

Artículo 38. Derecho de representación colectiva.

De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de Ediciones Intelige, Sociedad Limitada, en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de Empresa, formado por los representantes de los trabajadores/as, tanto en su conjunto como individualmente, para ser representados en sus negociaciones con la empresa.

Artículo 39. Elección y mandato del comité de empresa.

Para la elección el 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 40. Competencias del comité de empresa.

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y en las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre los aspectos siguientes:

- Nombramientos y contrataciones cuando afecten al volumen de empleo.

- Planes de formación que implante la empresa para sus empleados por ser específicos para el mejor desempeño del puesto de trabajo. Si a esos efectos se gestionara por la empresa un fondo de formación anual, se informará sobre la utilización del mismo y de la existencia de financiación pública o privada. Para los años de vigencia del Convenio Colectivo, el fondo de formación estará dotado del importe total de 5.000 Euros/año.

Artículo 41. Reserva horaria.

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Secretarios de las secciones sindicales, disponen de veinte horas mensuales para asuntos sindicales, que serán retribuidas como trabajadas. Estas horas podrán acumularse en uno o en varios miembros del Comité.

Las horas que utilice la Comisión Deliberadora del Convenio y aquellas que se empleen en reuniones con la empresa, de interés común, estarán libres de este cómputo y se considerarán como trabajadas.

Artículo 42. Faltas y sanciones.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes. Cualquier sanción o propuesta de sanción será informada previamente al Comité de Empresa.
2. Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.
3. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
4. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada de hasta tres ocasiones en un mes. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo.
- d) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán faltas graves:

- a) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El quebrantamiento o la violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- d) La embriaguez habitual en el trabajo. En ese caso se tratará de buscar soluciones al problema, antes de sancionar por primera vez.
- e) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- f) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- b) El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por I.T. con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena o que por la actividad desarrollada acredite capacidad para realizar su puesto de trabajo.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- f) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- g) El acoso sexual.
- h) La reincidencia o reiteración en la comisión de cinco o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre o dos o más faltas graves en el período de un año.

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa, siempre previa información a los representantes de los trabajadores, la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

Prescripción:

Las faltas enunciadas en este convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días.

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.

Capítulo VIII

Igualdad

Artículo 43. Igualdad.

Ambas partes se comprometen a impulsar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en los términos y con el alcance que prevé la Ley Orgánica de Igualdad efectiva para Mujeres y Hombres.

Tabla salarial de Ediciones Intelige, S.L. - 2009

Categoría	Sueldo Base	Plus Convenio	Plus Titularidad	Libre Disposición	Total Bruto Mes	Total Bruto Año
*Redacción						
Redactor Jefe	1.379,88	955,68	85,52	113,32	2.534,40	38.016,00
Jefe Sección	1.185,99	955,68	85,52	100,54	2.327,73	34.915,95
Redactor – A	1.007,63	1.077,83	85,52	84,11	2.255,09	33.826,35
Redactor – B	926,06	595,62	85,52	84,11	1.691,31	25.369,65
Redactor – C	860,83	209,84	85,52	84,11	1.240,30	18.604,50
Oficial Diseño y Redac. A	1.003,47	1.076,68		84,11	2.164,26	30.648,90
Oficial Diseño y Redac. B	922,91	594,49		84,11	1.601,51	24.022,65
Oficial Diseño y Redac. C	857,82	212,87		84,11	1.154,80	17.322,00
Ayudante de Redacción	709,73	163,17	85,52		958,42	14.376,30
Secretaria/o de Redacción	764,21	570,81			1.335,02	20.025,30
*Gestión						
Jefe de Sección	1.043,11	955,68			1.998,79	29.981,85
Jefe de Negociado	931,85	955,68			1.887,53	28.312,95
Secretaria/o	764,21	570,81			1.335,02	20.025,30

Categoría	Sueldo Base	Plus Convenio	Plus Titularidad	Libre Disposición	Total Bruto Mes	Total Bruto Año
Oficial 1ª	811,17	848,58			1.659,75	24.896,25
Oficial 2ª	714,24	620,78			1.335,02	20.025,30
Operario mantenimiento	714,24	620,78			1.335,02	20.025,30
Auxiliar	606,76	351,67			958,43	14.376,45
Promotor	606,76	351,67			958,43	14.376,45
Ordenanza	556,55	156,63			713,18	10.697,70
*Informática						
Jefe de sistemas informa.	931,85	955,68			1.887,53	28.312,95
Programador	815,35	873,22			1.688,57	25.328,55
Técnico informático	639,38	544,55			1.183,93	17.758,95
Auxiliar informático	606,76	351,67			958,43	14.376,45

(03/25.752/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de julio de 2009, por la que se hace pública la adjudicación definitiva del contrato de servicios denominado: "Evaluación del Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid".

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Consejería de Empleo y Mujer.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación y Estudios.
 - c) Número de expediente: 18-AT-27.3/2009 (5/2009).
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante:
 - <http://www.madrid.org/contratospublicos>
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios.
 - b) Descripción del objeto: "Evaluación externa del Plan Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid (2005-2008), que refleje un análisis cualitativo y cuantitativo del grado de cumplimiento de cada una de las medidas y sus indicadores, así como los objetivos propuestos, tanto generales como específicos, dentro de las cuatro áreas de actuación, estableciendo los puntos de mejora y áreas de continuación en los recursos existentes para dar respuesta a las diversas manifestaciones de este tipo de violencia, realizando recomendaciones y propuestas que permitan introducir las correcciones, en su caso, necesarias.
 - c) CPV (referencia de nomenclatura): 73210000-7.
 - d) Medio de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
 - e) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 12 de junio de 2009.
3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Negociado.
4. Presupuesto base de licitación:
 - Importe neto: 52.000 euros.
 - IVA: 16 por 100.
 - Importe total: 60.320 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 10 de julio de 2009.
 - b) Contratista: "Telecyl, Sociedad Anónima".
 - c) Importe de adjudicación:
 - Importe neto: 48.257,66 euros.
 - IVA: 16 por 100.
 - Importe total: 55.978,89 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 13 de julio de 2009.—La Secretaria General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer, Rosario Jiménez Santiago.

(03/25.853/09)

Consejería de Empleo y Mujer

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO

Resolución de 15 de julio de 2009, de la Directora General, por la que se hace pública la adjudicación definitiva del contrato de «Realización del Programa "Hoy emprendemos en ...", mediante el desarrollo de un itinerario con diversas jornadas de asesoramiento y formación a emprendedores de la Comunidad de Madrid».

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Empleo.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
 - c) Número de expediente: 18-AT-00006./2009.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Contrato de servicios.
 - b) Descripción del objeto: «Realización del Programa "Hoy emprendemos en ...", mediante el desarrollo de un itinerario con diversas jornadas de asesoramiento y formación a emprendedores de la Comunidad de Madrid».
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Negociado.
 - c) Criterio: Procedimiento negociado.
4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 58.000 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 9 de julio de 2009.
 - b) Contratista: Fundación Universidad Empresa.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 49.917,65 euros.
 - IVA: 7.986,82 euros.
 - Importe total de adjudicación: 57.904,47 euros.

En Madrid, a 15 de julio de 2009.—La Directora General del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, María Eugenia Martín Mendizábal.

(03/25.861/09)