

será responsable del contenido y enfoque de las noticias que elabore bajo las sugerencias de los Jefes de Informativos y Deportes, o de las instrucciones que emanen directamente de la Dirección. En coordinación con el realizador y bajo la supervisión de su superior, elaborará la escaleta, pudiendo asumir la coordinación de personal de redacción y técnico que precise en la elaboración de los citados espacios televisivos. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia

23.- Redactor informativos y deportes:

Es el profesional con titulación de grado superior o con experiencia y capacidad profesional demostrada en puestos de igual responsabilidad, capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos informativos en sus diversas fases. Realizará labores de locución, acudirá a ruedas de prensa y grabación en exteriores y realizará, por orden de sus superiores o por propia iniciativa, las preguntas que sean necesarias para su trabajo. El redactor podrá realizar entradas in situ que se incluirán en las informaciones. Será responsable del contenido y enfoque de las noticias que elabore bajo la supervisión del Jefe de redacción. Además estará presente siempre que sea posible en el montaje y trabajará de forma coordinada con los cámaras y técnicos de imagen. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia.

24.- Presentador informativos y deportes:

Es el profesional que con estudios de grado superior o con experiencia y capacidad profesional demostrada en puestos de igual responsabilidad es capaz de presentar en directo o diferido, leyendo o improvisando, un espacio informativo o de deportes.

25.- Producción informativos y deportes:

Es el profesional que bajo las órdenes de un superior realiza funciones de apoyo en la fase de elaboración y desarrollo de los programas, concertando entrevistas, solicitando permisos de grabaciones, organizando las convocatorias de prensa y elaborando de forma coordinada el planning de cámaras y periodistas atendiendo a las indicaciones de los jefes de redacción y deportes. Se encargará de la coordinación de los equipos en su trabajo diario y de trasladar a los jefes de redacción y deportes sus problemas y necesidades. Se podrá encargar, bajo la supervisión del jefe de administración, de gestionar además los recursos económicos, materiales y humanos debiendo contribuir a la localización y montaje de escenarios. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia.

26.- Ayudante de redacción:

Es el profesional que sin experiencia contrastada y sin la titulación de grado superior es capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos en sus diversas fases. Realizará labores de locución, acudirá a ruedas de prensa y grabación de exteriores y bajo supervisión de sus superiores. Deberá aprender a la utilización de los equipos técnicos necesarios para el montaje de las noticias. Pasará automáticamente a la categoría de redactor a la consecución del título superior correspondiente o en el transcurso de un máximo de un año. El número de ayudantes de redacción estará limitado al 20% del número de trabajadores existentes en la categoría de redactor.

ANEXO II.- INCOMPATIBILIDADES ENTRE GRUPOS Y CATEGORIAS

Los trabajadores, cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrán desarrollar funciones de otras categorías, ya sean de su grupo profesional o de otros, con las siguientes excepciones:

1) Los trabajadores de los grupos I y III no podrán desarrollar las funciones de los trabajadores del grupo II.

2) Los trabajadores de los grupos I y II no podrán desarrollar las funciones de los trabajadores del Grupo III

3) Los trabajadores no podrán asumir los trabajos de otras categorías, ya sean de su grupo profesional o de otros, si el trabajador no tiene la titulación o experiencia necesaria para poder desarrollar con las suficientes garantías las labores requeridas.

ANEXO III.- DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS Y TABLA SALARIAL

DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS

GRUPO A: Jefe de administración, jefe de publicidad
GRUPO B: Jefe de programas, Jefe técnico, jefe de informativos, jefe de deportes

GRUPO C: Administrativo, realizador, diseñador gráfico, presentador artístico, editor informativos y deportes, presentador informativos y deportes

GRUPO D: Operador de iluminación, técnico de sonido, regidor, producción de programas, guionista, redactor informativos y deportes, producción informativos y deportes, operador de cámara, técnico de continuidad

GRUPO E: Técnico de publicidad, auxiliar administrativo, tramoyista, maquillaje/peluquería, ayudante de redacción

TABLA SALARIAL

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
A	18.200 EUROS
B	15.400 EUROS
C	12.768 EUROS
D	11.830 EUROS
E	10.500 EUROS

06/11133

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa José Antonio Rodríguez y Asesores, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 5 de julio de 2006, de una parte por la empresa «José Antonio Rodríguez y Asesores, S. A.», en representación de la misma, y de otra parte por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 18 de agosto de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO

«JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ Y ASESORES, S. A.»

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación, con exclusión de cualquier otro, para la empresa y el personal que forme parte de la plantilla de «JOSE A. RODRÍGUEZ Y ASESORES S. A.», cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las previstas en el ley.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo y trabajadores comprendidos en el artículo anterior, y a los trabajadores que se incorporen a la empresa durante la vigencia del mismo, sea cual sea el centro de trabajo.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, finalizando el día 31 de diciembre de 2007, considerándose prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no se denunciase por alguna de las partes.

Artículo 4.- Jornadas y descansos.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, se descansará, por tanto, los sábados y festivos.

Artículo 5.- Horario.

El horario de trabajo será:

A partir del día 16 de junio hasta el 23 de julio y del 1 de septiembre a 30 de septiembre se establece una jornada de 9 horas a 13:30 horas y de 16:30 horas a 19:30 horas

Del día 24 de julio al 31 de agosto la jornada será de 8 horas a 14:30 horas.

De 1 de enero a 15 de junio y de 1 de octubre a 31 de diciembre: 19:00 a 13:30 y 16:00 a 19:30

Artículo 6.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de una vacaciones anuales de 24 días laborales, contados de lunes a viernes, retribuidas a salario real de una mensualidad.

Las fechas de disfrute de estas vacaciones serán de, al menos, la mitad preferentemente en verano, por semanas completas, con carácter rotativo y de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores a través de los Jefes de departamento.

Dentro de los tres primeros meses de cada año, deberá estar elaborado el calendario de vacaciones de la totalidad de los trabajadores de la empresa, debiendo ser fijadas por semanas completas.

Artículo 7º.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y siempre con la justificación posterior, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a. Por matrimonio, 15 días naturales.
 - b. Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, 4 días.
 - c. Por fallecimiento de hermanos y familiares políticos, 2 días.
 - d. Por enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, 2 días.
 - e. Por alumbramiento de la esposa, 2 días, ampliables a 4 días en el caso previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - b) Por matrimonio de hijos, nietos 1 día.
 - c) Por traslado de domicilio habitual 1 día.
 - d) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de título.

Artículo 8.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo por un máximo de 20 días, por una sola vez y dividido dicho período en dos fracciones durante un año, este permiso se considerará por el empresario al tenor de las circunstancias organizativas de la empresa preexistentes en cada momento, y se concederá siempre que no trastorne las necesidades del servicio prestado por la persona que lo solicita.

Artículo 9.- Excedencias.

El trabajador fijo con más de 1 año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una excedencia voluntaria.

La excedencia forzosa será concedida por la empresa, además de en los casos establecidos en la legislación vigente, cuando el trabajador sea requerido para el ejercicio de la función o cargo sindical.

Artículo 10.- Permiso y excedencia por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de sus efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Asimismo, la mujer trabajadora o el trabajador, indistintamente el uno de la otra, tendrán derecho a un período de excedencia no retribuida no superior a la fecha en que cada hijo nacido y vivo cumpla los tres años de edad, pudiendo ejercitarlo dentro de ese período en cualquier momento y por una sola vez. Los sucesivos alumbramientos darán lugar a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin a la que viniera disfrutando.

La madre o el padre tendrán derecho a una pausa de una hora en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer y el hombre podrán sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal diaria en media hora cuando ambos sean trabajadores de la misma empresa.

La empresa en la medida de sus posibilidades, tratará de flexibilizar la jornada de la mujer trabajadora que tenga hijos menores de seis años a su cargo para las necesidades más ineludibles.

CAPÍTULO III

Artículo 11.- Garantías sindicales.

Los trabajadores de esta empresa y sin perjuicio de otras formas de participación posibles legalmente, tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores, artículo 61 y siguientes del mismo.

Los órganos de representación de la empresa son Delegados de Personal y Comité de Empresa. Tanto las competencias de uno y otro vienen determinada en los artículos 62, 63, 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y a ellos nos remitimos.

Las elecciones, en cuanto a su forma y requisitos de citados miembros se encuentran establecidos en los artículos 67, 69, 70 y 71 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al procedimiento a seguir. Las garantías y derechos de esos miembros vienen recogidas en el artículo 68 del mismo texto legal.

CAPÍTULO IV

Artículo 12.- Formación.

La empresa ha de considerar como fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

Para ello y al respecto en esta empresa se seguirá lo que el Estatuto de los Trabajadores dice al respecto en los artículos de citado cuerpo legal del 22 al 25.

Artículo 13.- Período de prueba.

Podrán concertarse, por escrito períodos de tiempo que, en ningún caso, podrán exceder de los señalados a continuación:

- a) Personal titulado, 6 meses.
- b) Personal administrativo, 2 meses.
- c) Oficios varios, 15 días.

Artículo 14.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefes y titulados administrativos, técnicos titulados, 30 días.
- b) Administrativos, 15 días.
- c) Personal en general que no se encuentre en los dos casos anteriores, 8 días.

Artículo 15.- I.L.T.

La empresa en los casos I.L.T. derivada de accidente de trabajo, enfermedad común que lleve aparejada intervención quirúrgica hospitalaria, complementará la prestación por incapacidad temporal de la Seguridad social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base y complementos personales, todos ellos en jornada ordinaria con exclusión de aquellos de naturaleza variable.

En caso de I.L.T. que no lleve aparejada intervención quirúrgica pero si estancia hospitalaria la empresa igualmente complementará hasta el 100 por 100 de la suma del salario base y complementos personales, todos ellos en jornada ordinaria con exclusión de aquellos de naturaleza variable durante el periodo de estancia hospitalaria.

Asimismo la empresa complementará satisfará hasta el 100 por 100 de la suma del salario base y complementos personales, todos ellos en jornada ordinaria con exclusión de aquellos de naturaleza variable únicamente en la primera baja por I.L.T. del año, con una duración en ese caso de siete días.

Si un trabajador fuera baja por incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa se obliga a crear una "bolsa de retribuciones", consistente en la diferencia entre la prestación que recibe el trabajador de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base. Dicha "bolsa de retribuciones" se repartirá entre el resto de trabajadores del departamento o sección a la que corresponda el trabajador que se encuentre de baja por I.T. y que se liquidará trimestralmente en concepto de gratificación extraordinaria, que no tendrá la consideración de consolidable.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 16.- Tabla salarial.

El salario base queda fijado en función de la categoría profesional de, cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se establece para el año 2006 un incremento salarial del 3%.

Para el año 2007, el I.P.C. previsto por el Gobierno más 0,5 %.

Cláusula de revisión:

Para el año 2006:

Se establece para el año 2006 un incremento salarial del I.P.C. previsto más 1%. En el supuesto de que el

I.P.C. real a 31 de diciembre de 2006 fuese superior al 3%, se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos entre el incremento salarial para este año y el I.P.C. real más 0,5 %.

Para el año 2007:

En el supuesto de que el I.P.C. registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos en el exceso de dicha cifra y con carácter a 1 de enero de ese año.

En ambos casos se abonará en una sola paga en el mes de marzo del año siguiente.

Artículo 17.- Antigüedad.

El premio por antigüedad será de un 6% sobre el salario base del trabajador en cada momento, su comienzo será desde su ingreso en la empresa y se devengará el 1 de Enero del año en que cumpla el trienio.

Gratificación por fidelidad.

Todo trabajador que, con antigüedad mínima de 10 años de servicio en la empresa, cese por jubilación anticipada, percibirá en concepto de gratificación a la vinculación las siguientes cantidades:

- A los 60 años de edad: siete meses de salario.
- A los 61 años de edad: seis meses de salario.
- A los 62 años de edad: cinco meses de salario.
- A los 63 años de edad: cuatro meses de salario.
- A los 64 años de edad: tres meses de salario.

Artículo 18.- Pagas extraordinarias.

Se establecerán tres pagas extraordinarias de una mensualidad de salario real cada una de ellas, en las épocas respectivas de navidad y verano, pagaderas dentro de la primera quince de los meses de Diciembre y Julio, y la paga de beneficios que será prorrateada en 12 mensualidades.

Artículo 19.- Profesionales.

Los profesionales al servicio de las empresas, con contrato laboral, deberán ser adscritos a sus respectivos colegios profesionales cuando sea obligatorio para el desempeño de esa actividad en esta empresa.

La empresa abonará a sus profesionales colegiados siempre que estén contratados con exclusividad, la cuota colegial, la mutualidad, así como el I.A.E. cuando este fuera necesario, sólo en los casos que sea obligatoria esa colegiación, según lo dispuesto en el apartado anterior.

Artículo 20.- Dietas y kilometraje.

El trabajador que por necesidades de servicio y orden de la empresa tenga que trasladarse fuera de su domicilio habitual, percibirá:

- a) Gastos de manutención: Los necesarios con justificación.
 - b) Si pernocta fuera de su domicilio, los gastos de hotel de tres estrellas.
 - c) Gastos de locomoción: Tren de 1ª clase, avión turista.
 - d) Medios propios: 0,23 euros./km.
- No será de aplicación los gastos de desplazamiento si se utilizan medios propios de la empresa.

Artículo 21.- Seguro colectivo.

El actual concertado en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todos los atrasos producidos en materia económica por este convenio, se abonarán a los trabajadores afectados dentro de los tres meses posteriores a la firma del este documento.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

En lo no previsto en este convenio colectivo se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.