

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4** *RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Recursos de Mercado, Sociedad Limitada” (código número 28100552012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Recursos de Mercado, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de julio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 21 de enero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “RECURSOS DE MERCADO, SOCIEDAD LIMITADA”

Reunidos en Madrid el día 29 de julio de 2013, de una parte, el representante de la empresa don Jaime Ávila Rodríguez de Mier, como administrador único de “Recursos de Mercado, Sociedad Limitada”, con domicilio social en la calle San Quintín, número 10 (Madrid) y CIF B-80566631, y, de otra, en representación de los trabajadores, doña Susana Moré Torres, elegida por los trabajadores de la empresa, por unanimidad, para que los represente durante la negociación del convenio colectivo.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua para pactar y comprometer, y en uso de sus respectivas representaciones,

MANIFIESTAN

Por la empresa:

Primero.—Que, debido a la falta de un convenio sectorial que se adapte a las necesidades específicas de un gabinete de prensa, a la situación actual del entorno económico en general y de la empresa en particular, requiere concretar un convenio de empresa propio, diferente al correspondiente de ámbito de la Comunidad de Madrid, que permita la viabilidad futura de la empresa.

Segundo.—Consecuentemente, es su deseo negociar con los trabajadores un convenio que sustituya el Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (CAM), añadiendo, modificando o sustituyendo aquellos aspectos que las partes consideren oportuno.

Por la representación legal de los trabajadores:

Primero.—Que, conscientes de la necesidad de adaptar el convenio colectivo a las necesidades reales de trabajo que se dan en un gabinete de prensa, así como al nuevo entorno económico que se plantea y con objeto de volver a hacer competitiva la empresa, no se oponen a la pretensión empresarial, por lo que, mediante la negociación correspondiente, es necesario alcanzar un marco de referencia en los términos que se concreten.

En su virtud, y tras numerosas deliberaciones, se alcanza acuerdo en los términos que seguidamente se expresan.

ACUERDAN EL SIGUIENTE CONVENIO COLECTIVO

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional y territorial.*—El presente convenio regula las relaciones entre la empresa “Recursos de Mercado, Sociedad Limitada”, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios a la empresa mediante contrato laboral, quedando expresamente excluidos:

- Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa donde se excluya la relación laboral.
- Colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continua con la empresa.
- Los redactores o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestaciones de servicios, aunque su colaboración fuese periódica o habitual.
- El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios con un contrato de prestación de servicios con “Recursos de Mercado, Sociedad Limitada”.
- En general, aquellos que se refieran al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de septiembre de 2013 y su duración será hasta el 31 de agosto de 2016.

Art. 4. *Denuncia y vinculación a la totalidad.*—Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de cuatro años, si no hubiese denuncia de una de las partes con un mínimo de dos meses de antelación a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará a la otra parte por escrito.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del convenio, se entenderá este prorrogado, manteniendo su tenor normativo y obligacional mientras no se firme y alcance vigor el que lo sustituya, sin perjuicio de que el nuevo convenio tenga efectos retroactivos.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de las estipulaciones.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

La comisión mixta estará integrada por una representación de la empresa y por la representación de los trabajadores.

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

La comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente convenio colectivo.

La comisión mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los acuerdos que se adopten en la comisión mixta paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del convenio colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la comisión mixta paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Capítulo 2

Organización y tiempo de trabajo

Art. 7. *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 llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Todo trabajador viene obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le soliciten sus superiores jerárquicos en la empresa, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional. La empresa irá creando las categorías profesionales y laborales que en cada caso correspondan, en función de las necesidades de su organización y del desarrollo que la misma vaya teniendo durante la vigencia del presente convenio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la empresa se precisara encargar a un trabajador tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Art. 8. *Jornada laboral*.—La jornada laboral pactada es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que se trabajarán a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

El horario de trabajo diario habitual será de 9.00 a 14.00 por la mañana y de 15.00 a 18.00 horas por la tarde. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el desempeño de su labor cotidiana.

Con objeto de poder prestar el servicio a los medios de información y a los clientes en el momento adecuado, la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año (incluyendo sábados y festivos) siempre y cuando respete los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley e informando al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días.

No obstante, excepcionalmente y dadas las características especiales del trabajo periódico asociado a las relaciones públicas que obliga a su terminación, todos los trabajadores se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar en el plazo previstos las actividades que estén realizando para un medio de información o cliente.

Art. 9. *Horas extraordinarias*.—Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas que se realicen fuera del horario laboral habitual para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes propios de la actividad de esta compañía, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 8, párrafo tercero y siguientes del presente convenio.

Art. 10. *Vacaciones anuales*.—1. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- a) De veintiún a veintitrés días naturales días a disfrutar en verano, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- b) De siete a nueve días a disfrutar en Navidad.

2. El disfrute de las vacaciones en períodos distintos a los especificados solo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la empresa.

3. El calendario laboral se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la comisión paritaria descrita en el artículo 6 del presente convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la antigüedad en la empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

Art. 11. *Descanso semanal, fiestas y permisos*.—1. Los descansos semanales, fiestas y permisos se regirán por lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que ocasionalmente presten sus servicios durante cualquiera de las festividades oficiales establecidas en el calendario laboral oficial tendrán derecho al descanso compensatorio o al abono del importe de las horas trabajadas conforme a lo establecido en la ley vigente durante el plazo de aplicación del presente convenio.

Capítulo 3

Clasificación profesional

Art. 12. *Grupos profesionales*.—En aplicación del artículo 22 del TRLET.

a) Se establecen cuatro divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

1. Comunicación, relaciones públicas y redacción: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas de relación con los medios de información, generar estrategias y tácticas informativas, redactar contenidos, etcétera.
2. Administración, aprovisionamiento, mantenimiento y organización interna: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, contables, compras, aprovisionamiento, cobros..., o bien en las labores de mantenimiento, organización y logística interna y otras operaciones auxiliares.
3. Documentación, maquetación y diseño: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con el seguimiento de noticias, digitalización, archivo, valoración, maquetación, impresión, así como la maquetación y diseño de documentos,

presentaciones, logotipos..., fotografía, vídeo..., diseño y mantenimiento web, etcétera.

4. Comercial: Es el personal que por su aptitud y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas comerciales.
- b) Se establecen cinco grupos profesionales de acuerdo a las siguientes definiciones:
 - Grupo 1.º Prácticas y ejecutivos junior: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, y que no necesiten formación específica ni período de adaptación.
 - Grupo 2.º Ejecutivos: Estarán incluidas aquellas tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.
 - Grupo 3.º Directores de cuentas o responsables de áreas funcionales de la empresa: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas de ejecución autónoma que exijan iniciativa y planificación y responsabilidad.
 - Grupo 4.º Directores de comunicación o áreas funcionales de la empresa: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto en un estadio organizativo menor.
 - Grupo 5.º Direcciones generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa.

Capítulo 4

Aspectos económicos

Art. 13. *Composición de las retribuciones.*—Debido a la propia dimensión de la empresa y sus necesidades organizativas, resulta improbable que dos trabajadores posean características y ocupen puestos similares, por lo que la estructura del salario se negociará con cada uno de ellos y se determinará mediante el contrato individual, que comprenderá el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten con cada trabajador.

Art. 14. *Salario base.*—Con carácter general el personal incluido en el presente convenio colectivo percibirá 12 pagas anuales, más 2 extraordinarias de importe de una mensualidad cada una, que se percibirán prorrateadas en dichas mensualidades.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas de trabajo para todas los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría laboral o antigüedad, será la que establezca el gobierno en cada momento conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.5.

Art. 15. *Comisiones y complementos.*—Las comisiones o complementos pactados con cada trabajador y sujetos al número de clientes de la empresa, asignados a un departamento, área funcional, trabajador o conjunto de ellos, estarán sujetos al mantenimiento de dichos clientes. La pérdida del cliente por parte de la empresa o su asignación por motivos organizacionales o de calidad del trabajo a otra área funcional, trabajador o grupo de estos, traerá como consecuencia la pérdida inmediata de la comisión/complemento o la parte proporcional que corresponda.

Art. 16. *Plus de libre disposición.*—Los trabajadores que, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir con diligencia las necesidades informativas, técnicas, organizativas o de cualquier otro tipo que se den con carácter excepcional y eventual, podrán cobrar un plus de libre disposición por parte de la dirección de la empresa o sus superiores jerárquicos, consistente en un porcentaje sobre el salario base o sobre la facturación global de la empresa. Siguiendo criterios organizativos, la empresa designará al empleado o grupo de estos que puedan verse afectados por esta disponibilidad y la base de referencia y el porcentaje se acordará con cada trabajador.

Art. 17. *Dietas.*—Los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, en caso de ser requeridos y aprobados expresamente por la empresa, serán abonados por la

empresa una vez hayan sido justificados debidamente, con los límites máximos que legalmente se establezcan.

Capítulo 5

Disposiciones finales

Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición transitoria

Las cláusulas incorporadas y las no previstas en el presente convenio, que se regirán por lo dispuesto en el apartado “Derecho supletorio”, tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

Disposición final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

Firmado en Madrid, a 29 de julio de 2013.—Los miembros de la comisión negociadora: El representante legal de la empresa, Jaime Ávila Rodríguez de Mier.—La representante legal de los trabajadores, Susana Moré Torres.

(03/3.648/14)

