

10558 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo entre la empresa «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y su personal de Redacción del diario deportivo «Marca».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo entre la empresa «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y su personal de Redacción del diario deportivo «Marca» (código de Convenio número 9010240), que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 22 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «RECOLETOS COMPAÑÍA EDITORIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y EL PERSONAL DE REDACCIÓN DEL DIARIO DEPORTIVO «MARCA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y el personal de la Redacción del diario deportivo «Marca».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de la Redacción del diario deportivo «Marca» que preste sus servicios en la redacción mediante contrato laboral ordinario, cualquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, personal de alta Dirección y personal directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores.
- b) Los que desempeñen cargos de Redactores Jefes.
- c) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- d) Los asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.
- e) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- f) Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- g) Los agentes comerciales o publicitarios.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos aquellos trabajos y actividades desarrollados por la plantilla de la Redacción del diario deportivo «Marca», entendiéndose por tales la obtención y distribución de información deportiva nacional e internacional y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en los aspectos informativos, gráficos e impresos.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos aquellos centros de trabajo que les sea de aplicación de acuerdo con el ámbito personal.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 2000.

Artículo 6. *Duración y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Todos los conceptos salariales, articulados en el capítulo VI, sobre retribuciones económicas, serán revisados el 1 de enero de 2001.

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

Artículo 7. *Denuncia.*

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 9. *Integridad y revisión.*

Durante el plazo pactado para su vigencia inicial o de sus prórrogas, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por Convenios de ámbito superior. No obstante, se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales o convencionales de aplicación general se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo que produzcan un desequilibrio en los términos pactados.

Artículo 10. *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 11. *Comisión Paritaria.*

De acuerdo con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria, constituida por cuatro miembros, dos designados por los representantes de los trabajadores y otros dos por la empresa, para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria estará específicamente encargada de resolver cualquier diferencia entre los trabajadores y la empresa sobre la interpretación del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. El Comité de Empresa, en el ejercicio de las funciones que la legislación vigente le atribuye, asesorará, orientará y será consultado previamente por la Dirección de la empresa en aquellos temas relacionados con la organización y racionalización del

trabajo, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la empresa un nivel normal de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El logro de un normal nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la Dirección pondrán de su parte los medios precisos para dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento.

Artículo 13. *Normas de trabajo.*

Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección de la Redacción del diario, 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 plena ocupación de la plantilla.

Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que esté adscrito, así como de las instalaciones. Igualmente, dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización a la finalización de su jornada laboral.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y horario de trabajo

Artículo 14. *Jornada laboral.*

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

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, por lo que sólo trabajarán cinco días a la semana.

Artículo 15. *Horario de trabajo.*

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

Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones de las que se compone la Redacción del diario, atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la Dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia, disfrute de vacaciones y libranzas. Aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección de la Redacción en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual, sin que en ningún caso esto suponga un aumento de su jornada laboral.

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

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 16. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

Dada la especial naturaleza de la profesión periodística, y en especial la actividad deportiva, todos los trabajadores afectados por el presente

Convenio Colectivo disfrutarán además de un día y medio de vacaciones añadidas por cada uno de los catorce festivos trabajados. El disfrute de los veintiún días naturales será, preferiblemente, trece días antes de las vacaciones de verano y ocho días después de las mismas, no pudiéndose unir, en ningún caso, a los treinta días naturales de vacaciones anuales.

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 la proporción de festivos trabajados en dicho período.

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

Artículo 17. *Permisos y licencias.*

Este apartado se regirá de acuerdo con el apartado tercero del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Excedencias.*

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.

CAPÍTULO V

Clasificación por funciones y categorías

Artículo 19. *Clasificación por áreas de actividad.*

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio Colectivo, la actividad propia de todo trabajador destinada a las actividades desarrolladas por la Redacción del diario en cualquiera de sus secciones.

El personal, a efectos de clasificación, se divide por áreas de actividad.

Artículo 20. *Definición de tareas por área de actividad.*

De redacción: Es el personal que, a las órdenes del Director y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que él mismo establece, con el visto bueno de la Dirección de la empresa, crea, obtiene, selecciona, prepara, redacta, edita, maqueta o confecciona la información.

Artículo 21. *Clasificación por funciones y categorías.*

Redactor: Es el periodista titulado que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo a tarea. El plazo máximo para obtener dicha categoría es de cinco años de antigüedad.

Ayudante de Redacción de tercer año: Es el periodista titulado o acreditado que realiza igual tarea que el Redactor, debiendo permanecer un año como máximo en esta categoría durante el que se comprueba su capacitación profesional. Esta categoría comenzará a aplicarse y a tener operatividad a partir del año 2000. La retribución total por todos los conceptos para esta categoría en el año 2000 será igual a un incremento salarial del 20 por 100 sobre la totalidad de los devengos establecida en las tablas salariales vigentes para el año 1998 para la categoría laboral de Ayudante de Redacción.

Ayudante de Redacción de segundo año: Es el periodista titulado o acreditado que realiza igual tarea que el Redactor. El plazo máximo de permanencia para esta categoría es de un año.

Ayudante de Redacción: Es el periodista titulado o acreditado que realiza igual tarea que el Redactor, debiendo permanecer un año en esta categoría.

Ayudante de Redacción en prácticas: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar prácticas remuneradas. El plazo máximo de permanencia para esta categoría es de un año.

Auxiliar de Redacción: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar labores de apoyo. El plazo máximo de permanencia en esta categoría es de un año.

Ayudante de Redacción en prácticas en períodos vacacionales: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar prácticas en los períodos vacacionales habituales.

Fotógrafo: Esta categoría está dividida en siete niveles: Fotógrafo, Ayudante de Fotógrafo de tercer año, Ayudante de Fotógrafo de segundo año,

Ayudante de Fotógrafo de primer año, Ayudante de Fotógrafo en Prácticas, Auxiliar de Fotógrafo y Ayudante de Fotógrafo en Prácticas en períodos vacacionales. Las condiciones y períodos establecidos para la Redacción anteriormente establecidos será de igual aplicación para este grupo profesional. Su función básica es el desarrollo de la información gráfica, realizando fotografías en la redacción o fuera de ella y responsabilizándose de todo el proceso técnico de elaboración fotográfica.

Maquetador: Es aquella persona capaz de concebir y realizar ilustraciones y elaborar gráficos informativos, así como maquetar las páginas que se le asignen. Esta categoría esta dividida en siete niveles: Maquetador, Ayudante de Maquetador de tercer año, Ayudante de Maquetador de segundo año, Ayudante de Maquetador de primer año, Ayudante de Maquetador en Prácticas, Auxiliar de Maquetador y Ayudante de Maquetador en Prácticas en períodos vacacionales. Las condiciones y períodos establecidos para la Redacción y Fotógrafos anteriormente establecidos será de igual aplicación para el grupo profesional de Maquetadores.

Secretaria de Redacción: Es aquella persona que realiza labores auxiliares de naturaleza administrativa de asistencia y apoyo a la Redacción del diario.

A partir del día 1 de enero de 2000, el personal de Preimpresión/Paginación queda asimilado plenamente, integrado e incluido en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, como personal de redacción del diario deportivo «Marca».

Otras categorías: Atendiendo a las necesidades de la Redacción o a la formación o titulación específica, pueden establecerse otras categorías profesionales.

CAPÍTULO VI

Retribuciones económicas

Artículo 22. *Conceptos salariales.*

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

Artículo 23. *Definición de conceptos salariales.*

a) Salario base: Forma parte de todos los salarios, es útil para el cálculo de la antigüedad, y su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo.

b) Plus de dedicación: Comprende la integración en este único concepto, debido a la especial naturaleza de la actividad periodística, de los pluses de prolongación de jornada y domingos trabajados, y su cuantía por categorías laborales está reflejada en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

c) Plus de nocturnidad: Este plus se concederá a los trabajadores que realicen trabajos entre las veintidós y las seis horas, y su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo.

d) Plus de libre disposición: Dada la naturaleza de la profesión periodística, la empresa (en la figura del Director de la publicación) y el personal de Redacción podrán negociar individualmente el plus de libre disposición. Por ello se entiende la disposición del personal de la Redacción, sin preaviso en el día anterior, para cubrir necesidades informativas a cualquier hora, períodos de acumulación de libranzas, libranzas, festivos y viajes no programados.

Estas condiciones deberán pactarse por tiempo determinado, como máximo por un año renovable y si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretarán en el correspondiente contrato firmado por ambas partes. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de la firma, pudiendo ser rescindido antes del tiempo pactado por un preaviso por escrito de treinta días de cualquiera de las partes.

A modo meramente enunciativo, no se considerará libre disposición los viajes programados o preavisados el día anterior al mismo, y de cualquier modificación que pudiera surgir en éstos por razones de interés informativo. Tampoco tendrán carácter de libre disposición los viajes no programados en los que no sea necesario pernoctar fuera de su domicilio habitual.

e) Plus de titularidad: Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que se encuentren en posesión del título adecuado para el desarrollo de la profesión. La cuantía del mismo se establece en las tablas salariales.

f) Plus de transporte: Cantidad que perciben todos los trabajadores, como compensación económica de los gastos de transporte que realicen para atender la jornada normal. Su cuantía queda determinada en las tablas que se adjuntan.

g) Plus de antigüedad: En función de la duración de la vinculación de los trabajadores a la empresa. Consistirá en dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario base establecido por categoría.

h) Plus de actividad: Complemento salarial consistente en la diferencia entre el salario bruto mínimo que para cada categoría se acuerda en las tablas del presente Convenio y el salario real que percibirán algunos trabajadores en el momento en que se aplique el mismo.

Artículo 24. *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 y otra de diciembre, por el importe cada una de ellas de una mensualidad del salario bruto de cada empleado, excluidas las percepciones no salariales, que carecen de la consideración legal de salario. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

Artículo 25. *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 26. *Ayuda alimenticia.*

Se abonará por este concepto la cantidad de 1.600 pesetas, siempre y cuando el servicio lo requiera y esté debidamente autorizado. El importe económico de esta cantidad se establece para los años 2000 y 2001, ambos inclusive, no sometándose a revisión salarial durante los dos años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27. *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 la cantidad de 8.714 pesetas para los viajes de hasta ocho días; 10.784 pesetas para los viajes de nueve a veintiún días, y 13.011 pesetas para los viajes de duración superior a veintiún días.

Dieta internacional: Se abonará la cantidad de 14.352 pesetas para los viajes de hasta ocho días, y 18.413 pesetas para los viajes que superen ocho días.

Artículo 28. *Kilometraje.*

El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará a razón de 37 pesetas por kilómetro.

Artículo 29. *Desgaste de herramienta por material fotográfico.*

Se abonará durante once mensualidades al año la cantidad fijada bruta mensual de 16.003 pesetas.

CAPÍTULO VII

Otros beneficios sociales

Artículo 30. *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 31. *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 32. *Reconocimiento médico.*

Anualmente, todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo dispondrán de una revisión médica a cargo de la empresa. Las revisiones médicas serán lo más completas posibles. Los resultados de las revisiones serán privados y serán enviados por correo, por la entidad concertada encargada de realizar las pruebas de manera individual, personalizada y directa a cada trabajador.

Artículo 33. *Seguro de accidente.*

La empresa se compromete a contratar con la compañía aseguradora que considere conveniente para el personal laboral de la Redacción, que habitualmente tenga asignada la realización de su tarea informativa fuera de la localidad en que radica su centro de trabajo, un seguro de accidente en caso de invalidez permanente absoluta o muerte acaecida en cumplimiento de dicha tarea.

Tal seguro, será independiente de lo establecido por las normas laborales vigentes al respecto y la cuantía máxima a percibir por los beneficiarios del seguro, será de un total de 6.000.000 de pesetas para el caso de invalidez permanente absoluta y un total de 7.000.000 de pesetas para el caso de muerte, quedando la empresa en libertad para concretar las condiciones del mismo.

Artículo 34. *Seguro de vida.*

Con independencia de lo estipulado en el artículo 32, seguro de accidente, y 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 Patronal, la empresa establecerá un seguro colectivo de vida, que se basará en los siguientes supuestos:

Seguro principal: De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 2.000.000 de pesetas a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado por cualquier causa.

Seguro de riesgos complementarios:

De invalidez permanente total: Se garantiza el pago de 2.000.000 de pesetas al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

De invalidez permanente absoluta: Se garantiza el pago de 2.000.000 de pesetas al propio asegurado en el caso de que éste sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.

De fallecimiento accidental: Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 4.000.000 de pesetas como liquidación total y definitiva de sus garantías.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 35. *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 36. *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 leve desatención de éste.

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

Artículo 37. *Falta graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

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

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

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso podrá considerarse muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.

7. Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

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

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 39. *Sanciones.*

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

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

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

Artículo 40. *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 41. *Tramitación de las sanciones.*

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

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto.

La representación de los trabajadores deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

CAPÍTULO IX

Representantes de los trabajadoresArtículo 42. *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 43. *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 44. *Competencias del Comité de Empresa.*

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

Artículo 45. *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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 46. *Garantías.*

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

Artículo 47. *Asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea de acuerdo con lo regulado en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Convocatoria.*

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

Artículo 49. *Lugar de reunión.*

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

Artículo 50. *Votaciones.*

Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá, para la validez de aquéllos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO X

Disposiciones adicionalesDisposición adicional primera. *Retribución variable.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo expresan su voluntad de que el mismo constituya una referencia eficaz, fundada esencialmente en la capacidad y en la iniciativa de su plantilla, favoreciendo el desarrollo de carreras profesionales y garantizando un nivel retributivo

adecuado a sus aptitudes personales y profesionales, implantando, a su vez, nuevos criterios de modernización y complementación de la estructura salarial del personal.

Para la consecución de este objetivo, basado en el principio de participación en los resultados de la empresa y en el crecimiento del grupo, con carácter excepcional, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (años 2000 y 2001) se establece una retribución variable, no consolidable, cuyo importe será establecido por la empresa con carácter anual. El período de devengo será de enero a diciembre y se abonará, en caso de corresponder efectivamente, en un solo pago durante el mes de febrero o marzo.

El régimen de la retribución variable será el siguiente:

A) El importe de la retribución variable será establecido anualmente por «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», con carácter previo al inicio de cada ejercicio económico según los objetivos presupuestados sobre los siguientes conceptos:

- «Cash flow» del grupo.
- Resultados económicos de la división.
- Nuevos proyectos.

Objetivos profesionales de carácter personal e individual establecidos previamente por el Director de la publicación deportiva.

B) El importe de retribución variable a percibir para los ejercicios 2000 y 2001 se aplicará de acuerdo con la siguiente escala aplicable sobre el salario bruto anual individual vigente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo:

Porcentaje cumplimiento de objetivo	Porcentaje retribución variable
< 90	0
Mínimo 90	25
Máximo > o = 110	150

Será requisito indispensable para generar derecho al abono de la retribución variable que los objetivos establecidos previamente en cada uno de los presupuestos anuales sean alcanzados en su grado mínimo. No existirá retribución variable si el beneficio neto consolidado de «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», fuera inferior al 60 por 100 del presupuestado.

C) **Ámbito de aplicación.**—Durante el año 2000, la retribución variable se aplicará a un 20 por 100 de los empleados de la Redacción del diario deportivo «Marca».

Durante el año 2001, la retribución variable se aplicará a otro 20 por 100 más de empleados de la Redacción del diario deportivo «Marca».

D) Atendiendo a la complejidad de la función periodística, corresponderá al Director de la publicación la designación de las personas beneficiarias de dicha retribución variable y el establecimiento de los objetivos individuales de las mismas.

E) En cualquier caso, la retribución variable será independiente de la evolución de los salarios brutos anuales.

F) Habida cuenta de la naturaleza de este concepto retributivo, las disposiciones legales futuras que puedan ser dictadas por cualquier autoridad legislativa, organismo o jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración regional o del Gobierno, o cualquier acuerdo, individual o colectivo, o Convenio Colectivo, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente, podrán compensar y absorber la retribución variable.

G) Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable ni darán derecho a que en los años sucesivos se reciba cantidad alguna por este concepto. En caso de que por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», se produjese una variación sustancial sobre los presupuestos la empresa podrá modificar los mismos o introducir los índices o coeficientes correctores que considere oportunos.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

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

Tabla salarial desde el 1 de enero de 2000

Propuesta económica para 2000: Incremento de los salarios ordinarios brutos percibidos en diciembre de 1999 en un 2,90 por 100.

Con la excepción de la categoría profesional de Ayudante de Redacción de tercer año, que no tiene revisión salarial, al ser una categoría de nueva creación con aplicación, vigencia y operatividad en el año 2000.

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus dedicación — Pesetas	Plus título — Pesetas	Plus nocturnidad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total devengos — Pesetas
Redactor	135.583	105.127	9.635	18.613	6.295	275.253
Ayudante Redacción tercer año	101.641	47.002	9.635	14.164	6.295	178.737
Ayudante Redacción segundo año	104.589	35.153	9.635	12.517	6.295	168.189
Ayudante Redacción ..	106.053	22.249	9.635	10.605	6.295	154.837
Ayudante Prácticas ...	101.039	17.679	9.635	9.280	6.295	143.928
Auxiliar Redacción ...	71.965	7.695	9.635	4.591	6.295	100.181
Ayudante de Verano ..	(*)	—	—	—	—	—
Secretaria Redacción ..	105.575	—	—	—	6.295	111.870

(*) El salario de la categoría de Ayudante de verano será, como mínimo, igual al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
(*) El salario de la categoría de Ayudante de verano será, como mínimo, igual al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El cuadro antes referenciado tiene la condición de mínimos por categoría. En el supuesto que cualquier empleado de la Redacción tuviera una retribución superior en salario mensual o anual a su mínimo correspondiente y dicha cantidad fuera igual o superior a las señaladas a categorías superiores, las partes acuerdan que nunca supondría cambio de categoría ni adquisición de derechos de ninguna clase.

10559 *RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» 1998-1999.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» 1998-1999 (código de Convenio número 9009862), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1998, 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 del colectivo laboral afectado, 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, 23 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «EDICIONES TIEMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1998-1999

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que actualmente posee o puedan crearse por la empresa «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el presente Convenio todos los trabajadores/as fijos y eventuales que presten sus servicios por cuenta de «Ediciones