

376

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa Recoletos Grupo de Comunicación, S. A. y el personal de redacción del Diario Deportivo Marca.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. y el Personal de Redacción del Diario Deportivo Marca (Código de Convenio n.º 9010240), que fue suscrito, con fecha 11 de noviembre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de diciembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

V CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACIÓN, S. A. 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 Grupo de Comunicación, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores del personal de la Redacción del diario deportivo «Marca», Guías Marca y las Revistas «Marca Motor», «NBA» y «Golfdigest».

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de la Redacción del diario deportivo Marca», Guías Marca y las Revistas «Marca Motor», «NBA» y «Golfdigest», que preste sus servicios 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) 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 o mercantil con la empresa.
- f) Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- g) Representantes de comercio y agentes comerciales con contrato mercantil.

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», Guías Marca y las Revistas «Marca Motor», «NBA» y «Golfdigest», 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 publicación en el Boletín Oficial del Estado, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 2005, salvo en aquellos aspectos en que expresamente se disponga otra cosa en el propio texto del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Duración y prórroga.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

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, si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo, resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio Colectivo, pudiéndose también negociarse de nuevo, aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a 30 días desde la notificación por parte de la autoridad competente.

Artículo 9. Integridad y revisión.

Se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio Colectivo pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales o convencionales de aplicación general, o por el Convenio Colectivo estatal del sector de prensa diaria, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo que produjeran 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 seis miembros, tres designados por los representantes de los trabajadores y otros tres por la empresa, para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en el plazo de cinco días, siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen la Comisión Paritaria tomará en cuenta las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto.

En cualquier caso, se concederá prioridad para la aplicación e interpretación correspondiente a las normas del sector de prensa.

En la toma de acuerdos se aplicará la mayoría de los votos en cada una de las partes.

Ambas partes se adhieren al acuerdo suscrito III ASEC de solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el B.O.E. de 29.01.2005.

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. La Dirección de la Empresa, previa consulta al Comité de Empresa, podrá modificar las condiciones de trabajo, cuando haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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 Empresa, 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 trabajoArtículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será equivalente, a treinta y seis horas semanales de promedio en un cómputo anual de 1.620 horas, 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.

En el caso de los trabajadores a Revistas Marca y Guías Marca los dos días de descanso semanal serán el sábado y el domingo.

En el caso de que, por razones organizativas o productivas, se prolongue la jornada de los trabajadores de Revistas Marca y Guías Marca, dicha prolongación se compensará con tres días como máximo en el periodo navideño.

La Dirección, siempre que lo permitan las razones de organización, procurará que los trabajadores de la Redacción de Marca cada tres semanas de trabajo el descanso semanal coincida con fin de 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 aquél en que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones de las que se compone la Redacción del diario, así como de Guías Marca y Revistas Marca, 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, excedencias y acuerdos formativosArtículo 16. *Vacaciones.*

a) Los trabajadores pertenecientes a la redacción del diario Marca disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, por necesidades organizativas el disfrute de los días de vacaciones de verano se podrán fraccionar en dos quincenas.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

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

1.º) Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º) En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

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 no se podrá unir, en ningún caso, a los treinta días naturales de vacaciones anuales.

Los trabajadores que disfruten de tres días de vacaciones de verano en una semana, librarán en la misma los dos días correspondientes. Si se disfrutan de cuatro a cinco días de vacaciones de verano, se librará un sólo día esa semana, y a partir de seis días de vacaciones de verano no se librará ningún día. Respecto a los veintiún días naturales de libranza por festivos trabajados, en todos los casos se mantienen los dos días de libranza por semana.

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.

Los treinta días naturales de vacaciones y los veintiún días naturales de libranza consecuencia de los catorce festivos trabajados a lo largo del año, se podrá agotar su disfrute hasta el 28 de febrero del año siguiente.

b) Los trabajadores de las Guías Marca y las Revistas («Marca Motor», «NBA» y «Golfdigest») disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones de los cuales veinte se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y los restantes en la semana de Semana Santa.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

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

1.º) Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º) En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

Por cada día festivo y día de descanso semanal realmente trabajado por razones organizativas los trabajadores serán compensados con disfrutar un día y medio.

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 las vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 17. Permisos y licencias.

Los trabajadores previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o por establecimiento como pareja de hecho acreditada, a partir de la firma del Convenio Colectivo y en ningún caso con carácter anterior a la firma del presente Convenio Colectivo, aportando al Departamento de Recursos Humanos, fotocopia del documento expedido por el registro de parejas de hecho. Para poder disfrutar de un nuevo permiso retribuido, deberá mediar como mínimo un período de tres años de duración, entre la anterior y la nueva unión por pareja de hecho.
- b) 3 días naturales ininterrumpidos en los casos de nacimiento de un/a hijo/a o adopción.
- c) 1 día natural que deberá coincidir con la fecha del enlace, por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros un día más.
- d) 3 días naturales por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tal enfermedad la que requiera intervención quirúrgica o hospitalización.
- e) 3 días naturales ininterrumpidos en el caso de la muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que contarán desde el día del óbito. Si éste implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, se añade un día más de permiso. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 Kilómetros, entre su residencia habitual y el lugar de destino.
- f) Por el cumplimiento de los deberes políticos o sindicales, o por tener que asistir obligatoriamente a tribunales de justicia, excepto en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se dará permiso al trabajador de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo que según estas disposiciones necesite.
- g) 1 día natural para el traslado del domicilio habitual.
- h) Para que el trabajador pueda disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional para la obtención de una titulación oficial expedida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o por el organismo autónomo competente en materia de educación y cultura, se le concederá el tiempo requerido para asistir a exámenes y a otras pruebas de evaluación y aptitud. El trabajador deberá aportar justificante de la realización de dichos exámenes o pruebas.
- j) Dos días al año para asunto propios, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación tanto a la Dirección de la publicación como a Recursos Humanos.

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.

La excedencia voluntaria no podrá solicitarse para prestar servicios en el ámbito del periodismo deportivo en cualquier medio de comunicación. El excedente que preste servicio para alguno de dichos medios perderá todos sus derechos en la empresa Recoletos Grupo de Comunicación, S.A.

Artículo 19. Acuerdos en materia de formación.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrán disfrutar de los permisos de formación incluidos en los planes de la Fundación para la Formación Continúa en la Empresa (FORCEM) y en lo regulado para los permisos individuales de formación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO V**Movilidad Funcional y Movilidad Geográfica****Artículo 20. Movilidad funcional.**

Aplicable sólo para la categoría profesional de Redactor.

Se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a un nivel salarial superior al que ostenta cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años no acumulables. Cumplido este plazo, la empresa deberá optar por reintegrarse a sus funciones o ascenderle al nivel salarial que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando. Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborables realice tareas correspondientes a una determinada categoría superior, percibirá una compensación económica, calculada sobre el plus de libre designación de aplica-

ción para Redactores Jefes y Jefes Sección, en proporción al tiempo de permanencia en la categoría superior.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria evaluará, en cada caso, la aplicación de este artículo.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que incluirá el abono de los gastos de locomoción y manutención del trabajador, y de sus familiares, de los gastos de desplazamiento de mobiliario y enseres, y el abono al trabajador de una cantidad económica a partir de la fecha de efectividad del traslado, en concepto de plus de destino por importe mínimo de 332,59 euros brutos mensuales, dicha cantidad tendrá la consideración de no consolidable, puesto que el trabajador la percibe única y exclusivamente en atención a su traslado.

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, por períodos inferiores a un año, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VI**Clasificación por funciones y categorías****Artículo 22. 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 23. 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 24. Clasificación por funciones y categorías.

Redactor Jefe: Es el periodista titulado, acreditado o con experiencia asimilable, que con amplios conocimientos en el campo de la información periodística deportiva, coordina la redacción literaria, informativa, de diseño y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección. Estará facultado por delegación del Director, para asignar los trabajos que correspondan a todo el personal de la Redacción bajo sus órdenes. Se considera al Redactor Jefe un puesto ajeno al sistema de promociones y será de libre designación por la Dirección.

Jefe de Sección: Es el periodista titulado o acreditado, con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, asume la responsabilidad de una Sección, en la que supervisa y coordina al personal de la misma, que precise para la elaboración de la citada información. Se considera al Jefe de Sección, un puesto ajeno al sistema de promociones y será de libre designación por la Dirección del periódico. (Es una categoría exclusiva para la redacción del periódico Marca).

Coordinador: Es el periodista titulado o acreditado, con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, asume la responsabilidad de una Publicación, en la que supervisa y coordina al personal de la misma, que precise para la elaboración de la citada información. Se considera al Coordinador, un puesto ajeno al sistema de promociones y será de libre designación por la Dirección de la publicación. (Es una categoría exclusiva para las Guías y Revistas).

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.

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 de primer año: 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 continuada en esta categoría es de un año, o doce meses de forma interrumpida.

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, 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 está 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, 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.

Oficial 1.º Administrativo: Es aquella persona que realiza labores administrativas de coordinación, planificación y seguimiento del control del presupuesto económico, de la gestión de gastos y facturación de servicios prestados por la Redacción, así como la emisión de informes a la Dirección del periódico, con autonomía y responsabilidad.

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

Otras categorías: Atendiendo a las necesidades de la redacción o a la formación o titulación específica, pueden establecerse otras categorías profesionales por Convenio Colectivo, y por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VII

Retribuciones económicas

Artículo 25. *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 26. *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.

i) **Plus de libre designación.** Este plus remunerará a los trabajadores que por libre designación de la Dirección de la publicación, ocupen los puestos de Redactor Jefe por importe de un 20 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un Redactor, el Jefe de Sección por un importe de un 10 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un Redactor. Y el coordinador por un importe de un 5 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un Redactor.

Este plus de libre designación sería de aplicación para nuevos nombramientos y para trabajadores de nuevo ingreso que ocupen estos puestos. Para aquellos trabajadores que actualmente ocupen estos puestos y estuvieran por debajo de la banda salarial especificada, percibirían el plus de libre designación, si voluntariamente así lo solicitaran de forma escrita a la Dirección de la empresa. Aquellos trabajadores que actualmente ocupan los puestos de Redactor Jefe y Jefe de Sección, que están por encima de la banda salarial especificada, el plus de libre designación se considera absorbido y compensado en el total de sus actuales retribuciones, garantizándoles el mantenimiento de los conceptos salariales, estructura salarial, así como las condiciones económicas personales y particulares, que vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El Plus de libre designación se percibirá mientras el trabajador ocupe el puesto de Redactor Jefe o Jefe de Sección, al percibirlo única y exclusivamente en atención a su puesto y funciones profesionales. Ambos puestos son ajenos al sistema de promociones.

j) Plus de destino. Complemento salarial no consolidable que percibirán aquellos trabajadores única y exclusivamente en atención a su traslado, por un importe mínimo de 332,59 euros brutos mensuales.

k) Plus de cierre. Complemento salarial que percibirán los trabajadores de las Secciones de Portada y Cierre del diario deportivo Marca, como compensación a que su jornada de trabajo, motivada por la propia naturaleza del puesto, el cierre diario del periódico, se desarrolla en horario nocturno y finaliza con la última edición del mismo. Este complemento salarial se abonará por doce mensualidades al año, su cuantía será equivalente a un 20 por 100, calculado sobre el salario base establecido para la categoría profesional individual del trabajador.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.*

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio correspondiente al primer semestre del año y otra de diciembre correspondiente al segundo semestre del año, 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 y el plus de cierre. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

Artículo 28. *Paga de beneficios.*

Esta paga se abonará el 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario bruto, quedando excluidas las percepciones no salariales y el plus de cierre, que cada trabajador haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Artículo 29. *Aumentos salariales.*

Las partes acuerdan para el año 2005, un incremento salarial igual al IPC real del año 2005 sobre los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2004, de aplicación para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a quienes no se les haya practicado a la firma del Convenio Colectivo, incremento salarial alguno durante el año 2005. Este aumento salarial tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005.

Para llevar a cabo estos aumentos sobre los trabajadores antes señalados, las partes pactan revisar los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2004 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2006, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2005, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse, se abonarán con efectos del 1 de enero de 2005, dentro del primer trimestre del año 2006.

Para el año 2006 las partes acuerdan revisar los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2005 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2007, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2006, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse, se abonarán con efectos del 1 de enero de 2006, dentro del primer trimestre del año 2007.

Para el año 2007 las partes acuerdan revisar los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2006 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2008, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2007, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse se abonarán con efectos del 1 de enero de 2007, dentro del primer trimestre del año 2008.

Revisión de las tablas salariales.

Para el año 2005, se revisará la tabla salarial correspondientes al año 2004, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año. Finalizado el año 2005, en el mes de enero de 2006, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferen-

cia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

Para el año 2006, se revisará la tabla salarial correspondientes al año 2005, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año en el mes de enero de 2006, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

Para el año 2007, se revisará la tabla salarial correspondientes al año 2006, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año en el mes de enero de 2007, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

Artículo 30. *Ayuda alimenticia.*

Se abonará este concepto siempre y cuando el servicio lo requiera y esté debidamente autorizado. El importe económico de esta cantidad se establece para el año 2005 en 10,58 euros. Su abono será desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Para el año 2006 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2005. Para el año 2007 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2006.

Artículo 31. *Viajes y Dietas.*

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

Dieta nacional: Se abonará para el año 2005 la cantidad de 61,79 euros, para los viajes de hasta ocho días; 76,48 euros, para los viajes de nueve a veintidós días y 92,26 euros para los viajes de duración superior a veintidós días. Estos precios se abonarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo. Para el año 2006 se revisarán sus cuantías, incrementándolas en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2005, para el año 2007 se revisarán sus cuantías, incrementándolas en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2006. Aplicable a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Dieta internacional: Se abonará para el año 2005 la cantidad de 99,09 euros, para los viajes de hasta ocho días y 127,13 euros para los viajes que superen ocho días. Estos valores, para el año 2006 se revisarán sus cuantías, incrementándolas en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2005, para el año 2007 se revisarán sus cuantías, incrementándolas en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2006.

Artículo 32. *Kilometraje.*

El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2005 a razón de 0,25 euros por kilómetro. Su abono será desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Para el año 2006 se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2005, para el año 2007 se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2006.

Artículo 33. *Desgaste de herramienta por material fotográfico.*

Se abonará durante once mensualidades al año, durante el año 2005 se fija su cuantía bruta mensual en 101,94 euros. Su abono será desde la firma del presente Convenio Colectivo, para el año 2006 se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2005, para el año 2007 se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2006.

CAPÍTULO VIII

Otros beneficios sociales

Artículo 34. *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 35. *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.

La incapacidad temporal suspende las vacaciones pero no los festivos ni los días compensatorios.

Artículo 36. *Vigilancia de la salud.*

Recoletos Grupo de Comunicación, S.A., pondrá especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo. Esta vigilancia se realizará anualmente de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 37. *Seguro de accidente.*

La empresa contrata con la compañía aseguradora que considere conveniente para el todo personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, un seguro de accidente en caso de invalidez permanente absoluta por accidente o muerte por accidente.

En el caso que Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. establezca para todos sus empleados del grupo empresarial, con la compañía aseguradora que considere conveniente, unas condiciones de mejora del seguro de accidente, la empresa se compromete a extender y sustituir las nuevas condiciones establecidas, para todo el personal laboral de la Redacción, afectado por el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando en conjunto las nuevas condiciones supongan una mejora a las actuales.

Artículo 38. *Seguro de vida.*

Con independencia de lo estipulado en el artículo 37. 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.

En el caso que Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. establezca para todos sus empleados del grupo empresarial, con la compañía aseguradora que considere conveniente, unas condiciones de mejora del seguro de accidente, la empresa se compromete a extender y sustituir las nuevas condiciones establecidas, para todo el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando en conjunto las nuevas condiciones supongan una mejora a las actuales.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 39. *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 40. *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 diez 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. 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 41. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando 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 42. *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 laboral y sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte del personal, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter de agredir 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 43. 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.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

Artículo 44. 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 45. Tramitación de las sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quién 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 X

Representantes de los trabajadores

Artículo 46. 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 47. 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 48. Competencias del Comité de Empresa.

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

Artículo 49. 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 I de artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 50. Garantías.

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

Artículo 51. Asamblea de los trabajadores.

Los trabajadores de la redacción del diario Marca tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y la identidad de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en el desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 52. 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 53. Lugar de reunión.

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

Artículo 54. Tablón de anuncios.

El Comité de Empresa podrá insertar comunicaciones en el tablón de anuncios que pudieran interesar a los trabajadores de la redacción del diario Marca o transmitir las a través del servidor de correo electrónico-bbs, de la Compañía, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO XI

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Retribución variable.

Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. dispone de un sistema de retribución variable por objetivos, que comunicará oportuna e individualmente a los trabajadores que estén incluidos en este sistema de retribución.

Disposición adicional segunda.

Las partes pactan incrementar a los trabajadores que tiene plus dedicación sobre dicho plus una vez revalorizados según el presente Convenio Colectivo los incrementos lineales siguientes:

a) Incrementar el plus dedicación en 200 euros brutos anuales, con efectos 1 de enero de 2006.

- b) Incrementar el plus dedicación en 270 euros brutos anuales con efectos 1 de enero de 2007.
 c) Incrementar el plus de dedicación en 55 euros brutos anuales con efectos 1 de enero de 2008.

Los trabajadores que no perciben el plus dedicación percibirán como plus de actividad las cuantías idénticas a los incrementos antes señalados. Es decir 200 euros brutos anuales en el año 2006 con efectos de 1 de enero de 2006. En el año 2007 se incrementará el plus actividad en 270 euros brutos anuales con efectos 1 de enero de 2007. Y en el año 2008 se incrementará el plus actividad en 55 euros brutos anuales con efectos a partir del 1 de enero de 2008.

Disposición adicional tercera.

Las partes pacta realizar el 1 de enero de 2006 dos contratos fijos a trabajadores que hayan tenido o tengan contrato por obra con Guías Marca; realizar el 1 de enero de 2007 otros dos contratos fijos en las mismas condiciones; y realizar el 31 de diciembre de 2007 otro contrato fijo en las mismas condiciones.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. garantiza a los trabajadores que actualmente ocupan los puestos de Redactores Jefes, el mantenimiento

Tabla salarial desde 1 de enero de 2005

Aplicación desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005

Categoría	Salario base — Euros	Plus dedicación — Euros	Plus título — Euros	Plus nocturnidad — Euros	Plus transporte — Euros	Total devengos — Euros
Redactor./J. Sección/Coordinador Publicación	949,53	736,24	67,47	130,37	44,08	1.927,69
Ayudante Redacción 3.º año	879,55	395,58	67,47	124,01	44,08	1.510,69
Ayudante Redacción 2.º año	848,27	294,30	67,47	104,00	44,08	1.358,13
Ayudante Redacción 1.º año	817,29	179,37	67,47	85,04	44,08	1.193,25
Ayudante Redacción Prácticas	707,61	123,82	67,47	64,98	44,08	1.007,97
Auxiliar Redacción	504,00	53,90	67,47	32,15	44,08	701,61
Ayudante de Redacción en Prácticas en Periodos Vacacionales	*					
Oficial 1.ª Administrativo	893,93				44,08	938,01
Secretario Redacción	739,38				44,08	783,46

Esta tabla salarial es el resultado de aplicar un 2%, que es igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 2005, a la tabla salarial definitiva del año 2004.

* El salario de la categoría de ayudante de redacción en prácticas en periodos vacacionales será como mínimo igual al Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El cuadro arriba 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.

de los conceptos salariales, estructura salarial, así como las condiciones económicas personales y particulares, que vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones finales

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Los trabajadores que de forma individual decidan voluntariamente aceptar algún beneficio ofrecido por la empresa que tenga la consideración de salario en especie, y por tanto suponga su decisión una reducción del salario mínimo al que tenga derecho su categoría profesional al que pertenezca, su salario mínimo se conformará de la percepción salarial en especie más la diferencia de dicho salario en especie y el salario mínimo que tenga derecho por su categorías profesional a la que pertenezca.