

CONVENIO COLECTIVO DIARI SPORT 2002 - 2005

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes

Este convenio se concierta entre EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A., y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. Ámbito personal

Este convenio afecta a todo el personal laboral sujeto a esta relación con EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A.

Artículo 3. Ámbito funcional

Las estipulaciones de este convenio colectivo afectan a todas las actividades de la empresa.

Artículo 4. Ámbito territorial

De conformidad con lo que se establece en el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito de este convenio es el de la empresa y afecta a todos los centros de trabajo y a todos los que se puedan crear de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A.

Artículo 5. Vigencia

Este convenio, independientemente de su firma, entrará en vigor el día uno de enero de 2002.

Artículo 6. Duración y prórroga

La duración de este convenio es de cuatro años a partir del día 1 de enero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2005, y se prorrogará cada año siempre que ninguna de las partes tramite denuncia alguna antes de su vencimiento.

La parte que hace la denuncia deberá presentarla por escrito a la otra parte como mínimo un mes antes de que finalice la vigencia del convenio.

Deberá entregarse una copia de la denuncia a la autoridad laboral.

Los conceptos económicos serán revisados de la forma siguiente:

Para el año 2002 el incremento será del IPC real de Catalunya del año 2001 (2,8%) sobre salario fijo y ordinario.

Para el año 2003 el incremento será de IPC real de Catalunya del año 2002 (4,3%) sobre salario fijo y ordinario.

Para el año 2004 el incremento será de IPC real de Catalunya del año 2003 más 0,5% sobre salario fijo y ordinario.

Para el año 2005 el incremento será de IPC real de Catalunya del año 2004 más 0,5% sobre salario fijo y ordinario. Igualmente en el año 2005 se incrementará el Plus de Fin de Semana en el IPC de dicho año.

Para realizar los incrementos se tomará como referencia el IPC de Catalunya resultante a 31 diciembre del año anterior.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, llegaran a un pacto fundamental que desvirtuara el convenio, o bien la jurisdicción laboral declarara que infringe la legalidad, el convenio quedaría íntegramente en suspenso y debería negociarse de nuevo en su totalidad. En este caso, y hasta la elaboración de un nuevo texto, deberán aplicarse las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Artículo 8. Comisión Paritaria

De conformidad con lo que se establece en el artículo 85.2, e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa, pudiendo ambas partes ir acompañadas de los asesores que considere pertinentes. Esta comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio. La Comisión se constituirá durante los siete días posteriores a la publicación de este convenio en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en la reunión constitutiva se establecerán sus reglas de funcionamiento. La Comisión se reunirá siempre que una de las partes lo considere oportuno y con una periodicidad máxima de seis meses.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Norma general

La organización técnica y práctica del trabajo, así como la adopción de métodos y sistemas que afecten su estructura, es facultad de la dirección de la empresa, en las condiciones y limitaciones que establece la normativa legal vigente. El Comité de Empresa y la Comisión Paritaria tienen atribuidas funciones de orientación y racionalización del trabajo.

La dirección de la empresa, con el acuerdo previo del Comité de Empresa, podrá modificar las condiciones de trabajo, cuando haya razones técnicas organizativas o productivas que lo justifiquen.

La dirección de la empresa podrá destinar a cualquier trabajador, siempre que el interesado esté de acuerdo, a realizar otras tareas de la misma categoría profesional durante un tiempo determinado, sin que este cambio le suponga la pérdida de ninguno de sus derechos.

Artículo 10. Movilidad geográfica

1. Los trabajadores, excepto los contratados específicamente para prestar sus servicios a empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo diferente de la misma empresa que exija cambios de residencia, excepto en el caso que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen, o bien nuevas contrataciones referidas a dicha actividad empresarial.
2. El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en el Convenio Colectivo. Igualmente, se determinará el plazo de incorporación al nuevo lugar de trabajo, que no será inferior a treinta días.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año a una población diferente de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si el mencionado desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, los cuáles irán a cargo del empresario.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera lugar de trabajo.
4. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los lugares de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 11. Modificación en las condiciones de trabajo

1. Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas, la empresa precise la adopción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más de un trabajador, lo pondrá en conocimiento del comité de empresa procediéndose a la apertura de un periodo de consultas entre las partes de 15 días.

Si transcurrido el período de consultas sin alcanzar acuerdo la empresa mantuviera la decisión, ésta se comunicará a los trabajadores afectados y al comité de empresa, haciendo constar la fecha de efectos de la medida, que no será inferior a 30 días, a contar desde la comunicación a los trabajadores afectados .

Los trabajadores afectados podrán en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la notificación empresarial, solicitar el inicio del Procedimiento de Mediación y, si fuese preciso de arbitraje ante el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. De formularse por parte de los trabajadores afectados la propuesta de sometimiento al procedimiento de arbitraje, la empresa se compromete a dar su conformidad, suspendiéndose en este supuesto la ejecución de la decisión empresarial por un período máximo de 45 días naturales a contar desde la comunicación a los trabajadores afectados.

El sometimiento a arbitraje supondrá la renuncia por parte de los trabajadores afectados y sus representantes, de la acción de Conflicto Colectivo, así como de las acciones individuales previstas en la legislación vigente. Y ello, sin perjuicio del derecho de la impugnación del laudo arbitral que ostentan la empresa y los trabajadores, si concurriera alguna de las causas previstas en el acuerdo de sometimiento arbitral.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las materias siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración
- e) Sistema de trabajo y rendimiento

CAPÍTULO III

Provisión de plazas vacantes

Artículo 12. Norma general

La admisión del personal en la empresa se hará según las disposiciones vigentes y futuras en materia de colocación, y el Comité de Empresa será informado de la incorporación de los trabajadores en plantilla.

Cuando las necesidades de funcionamiento de la empresa lo requieran, se contratará personal en régimen temporal no fijo, según las modalidades y procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La admisión y el ingreso del personal y su contratación es facultad exclusiva de la dirección de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A., y como forma de contratación para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación se tendrán en cuenta los procedimientos siguientes:

- a) Concurso oposición restringido al personal de la empresa.
- b) Concurso oposición entre los profesionales vinculados a EDECASA con cualquier régimen de contratación.
- c) Contratación libre dando preferencia a los profesionales libres vinculados a EDECASA con cualquier otro régimen de contratación y a los que estén en situación de desempleo.

Las convocatorias deberán hacerse públicas como mínimo cinco días antes en el tablón de anuncios.

Artículo 13. Personal de nuevo ingreso

Son requisitos generales para ingresar en la empresa acreditar en el momento de la contratación la edad mínima de dieciséis años y tener la formación específica para la categoría.

Artículo 14. Período de prueba

El personal nuevo ingresará en la empresa a título de prueba, condición que se pactará por escrito en el contrato de trabajo, y la duración será la estipulada en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Estos días se considerarán realmente trabajados. La situación de incapacidad transitoria no interrumpirá este período de prueba.

Cuando termine el período de prueba los trabajadores contratados disfrutarán de la categoría profesional por la que fueron requeridos, con todas sus obligaciones y derechos.

CAPÍTULO IV

Plantilla y clasificación profesional

Artículo 15. Plantilla y capacitación

La empresa fijará, conforme a la normativa legal vigente de aplicación, la plantilla de su centro de trabajo, que será clasificada por categorías, y su aplicación será anual.

Se podrán definir y clasificar las categorías profesionales que no están previstas en este convenio, con la aprobación previa del Comité de Empresa.

Todo el personal deberá tener la capacidad mínima exigible por la normativa vigente para desarrollar su trabajo. En cualquier caso, la empresa deberá garantizar el mantenimiento de la relación laboral con los trabajadores, y deberá asumir cualquier tipo de discapacidad del trabajador, si bien éste tendrá que ajustarse a las conveniencias de la organización del trabajo y al nuevo puesto que se le asigne, después de un acuerdo entre la dirección de la empresa y el Comité. Este cambio no debe suponer la pérdida de ninguno de los derechos que tenía el trabajador.

Artículo 16. Ascensos

Una vez fijada la plantilla, cualquier baja que se produzca por motivo de ascenso, excedencia o rescisión, se cubrirá mediante el ascenso de un trabajador de la categoría inmediatamente inferior. Como criterio de selección del ascenso, la elección deberá condicionarse a la antigüedad, la capacidad del aspirante y la experiencia en la sección donde se produzca la baja, con el estudio previo realizado por el responsable de la sección y el Comité de Empresa.

Los trabajadores de redacción que por escala salarial tengan la categoría de redactor en prácticas pasaran a la escala inmediatamente superior (Redactor B) cuando cumplan el segundo año de antigüedad en la empresa.

Al finalizar el año, la Dirección de Redacción – previo conocimiento del Comité Profesional o Comité de Empresa propondrá a la Dirección de la Empresa, que es quien debe dar la confirmación, el ascenso profesional que considere oportuno.

Artículo 17. Trabajo de rango superior

Cualquier persona que durante seis meses seguidos, o durante ocho meses a lo largo de dos años, desarrolle tareas correspondientes a una categoría superior a la suya pasará automáticamente a esta categoría, excepto cuando se trate de un caso de sustitución por Incapacidad Transitoria (IT).

Artículo 18. Clasificación del personal según su función

El personal de la plantilla se divide, a los efectos de clasificación, en tres áreas de actividad general: técnica y de servicios generales, redacción y gestión.

1. Área de gestión

Esta área comprende los departamentos vinculados a la gestión de la empresa. Son el personal de administración, de publicidad, de departamento comercial y de difusión y de servicios.

A) Personal administrativo

Se incluyen en este apartado todas las áreas de gestión mencionadas anteriormente.

A1) Jefe de sección o de departamento. Esta categoría comprende al personal que, dependiente directamente de la gerencia o de la dirección de su área, asume la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, y tiene a sus órdenes al personal de su departamento.

A2) Jefe de negociado. Es el personal que asume la responsabilidad de cada uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del departamento y que tiene a sus órdenes a otros trabajadores.

A3) Coordinador/ora. Es el trabajador que coordina y organiza un departamento bajo la supervisión aprobación de su superior inmediato.

A4) Oficial primera. Es el empleado que tiene un servicio determinado a su cargo, que tiene responsabilidad y que puede tener o no empleados bajo sus órdenes.

A5) Oficial segunda. Es el empleado que lleva a cabo servicios de apoyo al oficial de primera.

A6) Auxiliar administrativo. Es el empleado que lleva a cabo trabajos auxiliares.

A7) Comercial de publicidad. Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, visita clientes para obtener publicidad y que puede realizar trabajos de despacho en determinados momentos.

2. Área de redacción

B1) Redactor en jefe. Es el periodista que coordina la redacción literaria, informativa y/o gráfica y que tiene responsabilidad delante de la redacción. Por delegación, asigna el trabajo al personal de redacción.

B2) Jefe de sección. Es el periodista que asume la responsabilidad de una de las secciones en las que se divide la redacción y coordina el trabajo de las personas adscritas a esta sección.

B3) Redactor. Es el periodista que hace un trabajo de calle o de mesa, literario o gráfico.

B4) Documentalista. Es el trabajador que hace las funciones de archivo, documentación en la sección de documentación.

B5) Grafista/dibujante. Es el creativo que realiza tareas de ilustración y/o viñetas cómicas.

B6) Redactor en prácticas. Es el periodista que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional. Una vez finalizados dos años pasará a ser redactor.

B7) Auxiliar de redacción, de diseño o de documentación. Es el personal adscrito a las secciones de redacción, diseño o documentación que hace funciones de complemento al trabajo redaccional.

3. Área técnica, preimpresión y de servicios generales

C1) Jefe de sección. Es quien asume, por delegación, las funciones del director.

C2) Técnico titulado de grado superior.

C3) Técnico titulado de grado medio.

C4) Técnico no titulado.

D1) Jefe de Preimpresión. Es el responsable de la sección de preimpresión y conoce todo el proceso productivo del departamento. Domina a la perfección las técnicas y sistemas del área de preimpresión con especiales conocimientos en el tratamiento del color.

D2) Oficial primera. Tiene conocimientos aplicables a la fotografía y se ocupa de reproducir originales en color, mediante la técnica del procedimiento por selección de películas, y de filmarlos.

D3) Oficial segunda. Tiene conocimientos aplicables a la fotografía y reproduce originales en negro.

E) Servicios

E1) Oficial Mantenimiento

E2) Telefonista – Recepcionista

CAPÍTULO V

Estructura retributiva

Artículo 19. Norma general

La estructura retributiva que se establece en este convenio sustituye totalmente el régimen salarial que, de derecho o de hecho, se esté aplicando en la empresa en el momento que entre en vigor.

Artículo 20. Retribuciones salariales

Los sueldos de los trabajadores incluidos en este convenio se abonarán desde el día 1 de enero de 2002.

Artículo 21. Retribuciones salariales fijas y ordinarias

Se entiende por sueldo fijo y ordinario la totalidad de remuneraciones que, con carácter fijo y ordinario, se perciben en el sueldo mensual, independientemente de aquellos pluses que se cobran coyunturalmente por realizar otro trabajo o por cualquier otra situación que no sea la generada por las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

El sueldo fijo y ordinario incluye los conceptos siguientes:

- a) Salario o sueldo base. Es el indicado para cada categoría. Especificado en este convenio, será revisado anualmente en el tanto por ciento acordado en la negociación retributiva.
- b) Plus de convenio. Es el resultante de la diferencia entre la suma del sueldo base y el plus de antigüedad y los complementos salariales hasta la percepción del salario total ordinario y fijo.
- c) Plus de antigüedad. Los trabajadores fijos que trabajen en esta empresa disfrutarán de aumentos por años de servicio, que serán de dos trienios del 5% y de quinquenios sucesivos del 5% calculados sobre el sueldo base establecido para cada categoría profesional. Los trienios y quinquenios se consolidarán a este efecto el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.
- d) Complementos salariales.
 1. Plus de libre disposición. El sueldo base de los trabajadores de esta empresa que presten sus servicios en régimen de libre disposición se incrementará como mínimo en un 35%.
 2. Plus de titulación. Lo percibirán los trabajadores que acrediten título universitario . La cantidad es equivalente al 15% del salario base.

Otros complementos no incluidos en el salario fijo y ordinario:

1. Plus de fin de semana. Lo percibirán quienes trabajen los fines de semana por una cantidad de 114,19 € con un tope de 23 fines de semana anuales. Este plus se incrementará en el año 2005 con el IPC real de Catalunya del año 2004.
2. Plus de publicaciones. Lo percibirán los trabajadores de redacción que realicen publicaciones extras.
3. Los fotógrafos de plantilla que utilicen material fotográfico de propiedad percibirán mensualmente una cantidad fija en concepto de desgaste de sus utensilios de trabajo. El importe de este plus durante la vigencia del convenio será de 107,23 € mensuales. De la misma forma, se les abonarán las reparaciones del material.
4. Los redactores de calle tendrán una dieta fija mensual de 129,13 € y los fotoperiodistas de 154,63 € en concepto de los desplazamientos que hagan por Barcelona ciudad.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

El personal laboral de plantilla de esta empresa percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias a percibir los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre por un importe equivalente a la mensualidad percibida el mes anterior de sueldo ordinario y fijo.

Artículo 23. Otros conceptos extrasalariales

Paga de jubilación. Se percibirá cuando el trabajador, al cumplir los 65 años, se jubile laboralmente. Equivaldrá a una gratificación extraordinaria.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos, dietas y compensaciones

Artículo 24. Viajes

Se entiende por viaje desplazarse fuera del área metropolitana de Barcelona. Todos los gastos que generen estos viajes, debidamente justificados, irán a cargo de la empresa.

La dirección de la empresa deberá avisar a los trabajadores como mínimo una semana antes de los viajes que deben hacer, salvo en los casos imprevistos.

Artículo 25. Dietas

Los redactores de mesa, así como el resto de los trabajadores de la empresa, recibirán una dieta fija por cada desplazamiento urbano de 5,77 €. Este concepto, así como los desplazamientos al aeropuerto y área metropolitana, serán revisados anualmente.

Los trabajadores de redacción percibirán una dieta alimenticia de 6,61€ cuando por razones de trabajo sea necesaria su presencia en la empresa a indicación de la dirección de la redacción. Cuando la dieta afecta a la cena la percibirán todos aquellos trabajadores que deban permanecer más tarde de las 23,30 horas.

Respeto a los desplazamientos fuera del área metropolitana de Barcelona realizados con automóvil propio, los trabajadores recibirán una dieta de 0,18 € por kilómetro.

Los trabajadores recibirán una dieta alimenticia nacional de 52,29 € si viajan dentro de las fronteras del Estado, o una internacional de 91,35 € si viajan al extranjero. Estas cantidades estarán sujetas al tope máximo establecido por ley.

Para el día de salida la dieta será completa y para el regreso quedará reducida a la mitad cuando el trabajador pueda comer en casa, las asignaciones para estos gastos de manutención serán de 26,14€ (nacional) y 48,08€ (internacional) diarios.

En los viajes de más de tres noches de duración, el trabajador podrá utilizar, a cargo de la empresa, el servicio de lavandería del hotel.

En todos los viajes los trabajadores tendrán un seguro a cargo de la empresa para poder cubrir cualquier contingencia.

De la misma forma, y para compensar la ausencia del domicilio personal, la empresa abonará a los trabajadores una dieta de compensación de 44,44 € brutos por cada noche que pasen fuera de casa, siempre que sean más de 55 noches al año. Este concepto se abonará a partir de la noche 56.

La tabla actualizada de las dietas para el año 2003, que se aplicarán a partir del día de la firma del Convenio, es la siguiente:

- Dietas nacionales: 52,29 € / 26,14 €
- Dietas internacionales: 91,35 € / 48,08 €
- Desplazamientos urbanos 5,77 €
- Desplazamientos al aeropuerto y área metropolitana 9,66 €
- Desplazamientos a la rotativa 15,54 €
- Kilometraje: 0,18 €

- Dietas por estar más de 55 días fuera de casa 44,44 € brutos

CAPÍTULO VII

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 26. Jornada

La jornada de trabajo efectivo para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales.

Artículo 27. Cuadro horario

La empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará un cuadro horario y un calendario laboral obligatorio para las diferentes secciones y trabajadores según las disposiciones del servicio. Cada trabajador de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es el que hará normalmente, a pesar de que estará sujeto a la realización del trabajo que se le encomiende. Los redactores que tengan reconocida la libre disponibilidad, independientemente de su trabajo deberán estar a disposición de la empresa en todo momento para cubrir las necesidades informativas, sin que esto les signifique un incremento de la jornada.

Artículo 28. Fiestas especiales

Por sus características especiales, las personas que trabajen los días festivos de Navidad, Año Nuevo y Viernes Santo percibirán 194,35 € brutos. Este importe se incrementará en los años 2004 y 2005 con el IPC del año anterior. Nadie puede ser obligado a trabajar durante estos días.

Artículo 29. Fiestas entre semana

Para compensar las peculiaridades del trabajo de prensa, el personal afectado tendrá cinco días de descanso por cada trimestre trabajado, exceptuando el tercero.

Artículo 30. Descanso semanal

El personal afectado por este convenio tendrá dos días de descanso semanal durante los doce meses del año. En redacción y producción, cada sección distribuirá estos días según las necesidades y deseos del personal, y se intentará que todos los trabajadores libren, como mínimo, dos fines de semana al mes.

Artículo 31. Vacaciones

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anual reglamentario de 31 días naturales, consecutivos o fraccionados, por cada año completo de trabajo en activo.

Los trabajadores que en el momento de hacer las vacaciones no hayan trabajado todo un año completo tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

Para organizar el período de vacaciones se pondrán de acuerdo la empresa y la representación de los trabajadores, y se llevarán a cabo desde el mes de junio hasta el mes de setiembre en turnos rotativos.

Artículo 32. Régimen de trabajo

Si por alguna causa de fuerza mayor no imputable a la empresa no se pudiera finalizar el trabajo, los trabajadores se comprometen a terminarlo, dada la peculiar naturaleza del trabajo periodístico.

Por la singularidad del trabajo de redacción, se asignará a este personal tarea diaria, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada, pudiendo simultanearse todas las tareas propias de su competencia profesional.

La realización de la tarea no significa, en ningún caso, la superación de la jornada laboral que nunca será superior a 36 horas semanales.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencia, horarios base y, en general, organización práctica del trabajo en la redacción, será competencia exclusiva del Director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Licencias, permisos, excedencias y reducción de jornada

Artículo 33. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Un período ininterrumpido de 18 días naturales por contraer matrimonio o establecimiento como pareja de hecho (deberá aportarse al Departamento de RRHH fotocopia del Libro de Familia o del documento expedido por el registro de parejas 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.
- d) 2 días naturales por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de hospitalización o enfermedad grave de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad, el trabajador/a tendrá derecho a acogerse, previo acuerdo con la empresa, a una flexibilidad horaria que le facilite la asistencia al enfermo. Todos los trabajadores tendrán, asimismo, derecho a permiso no remunerado por enfermedad de hijos, conyuge o compañero/a, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma y la necesidad ineludible de su asistencia.
- 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.
- f) Por el cumplimiento de los deberes públicos 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 por el traslado del domicilio habitual.
- h) Para que el trabajador pueda disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se le concederá el tiempo máximo de diez días naturales al año para asistir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- i) Hasta 4 horas de la jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos, ampliable hasta una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población en que radica su centro de trabajo.

Artículo 34 Excedencias

El personal laboral fijo de esta empresa podrá pasar a la situación de excedencia sin tener derecho a ninguna retribución mientras no se reincorpore al servicio en activo. Para solicitar la excedencia, deberá haber acreditado como mínimo un año de servicio en la empresa.

La excedencia podrá ser de dos tipos:

a) Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo que dure esta situación no contará al efecto de antigüedad ni de ningún otro tipo.

La petición de excedencia voluntaria deberá formularla con un mes de antelación, y también un mes antes de que se le termine deberá comunicar a la empresa su reingreso. Si el trabajador no solicita el reingreso antes de que finalice la excedencia, causará baja definitiva.

El reingreso está supeditado al cumplimiento del período mínimo de excedencia.

Excedencia Especial de carácter voluntario:

Es la que podrán solicitar los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de cinco años, por una duración máxima de tres años, con reserva de puesto de trabajo. La empresa tendrá la opción para aceptar o rechazar las solicitudes que se le propongan. En ningún caso dicha licencia computará a efectos de antigüedad.

El trabajador comunicará su re-incorporación a la empresa con quince días de antelación y llegada la fecha, dicha re-incorporación será automática, asignándosele el salario que por su categoría profesional le corresponda, categoría que será la misma que tenía al solicitar la excedencia.

b) Forzosa:

El personal sujeto a este convenio pasará a esta situación cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En todos estos supuestos, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y su reincorporación será automática preavisando por escrito con un mes de antelación.

—Si el trabajador es nombrado para algún cargo público del Estado, de las comunidades autónomas o de la Administración local, o para algún cargo sindical o político.

—Si es designado para algún cargo de confianza en la misma empresa.

La reincorporación, a partir del cese en el cargo o función, deberá solicitarla y hacerla efectiva en el plazo de un mes.

El tiempo que dure esta situación contará a los efectos de antigüedad y de otros conceptos.

Reducción de Jornada:

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Para los trabajadores que acrediten este derecho, su jornada laboral será de lunes a viernes durante el periodo de la reducción de la jornada.

Tendrá derecho a reducción de jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de reducción de jornada, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 35. Comité de Empresa

La empresa tiene que comunicar trimestralmente al Comité su situación general y su probable evolución.

Artículo 36. Garantías de los representantes de los trabajadores

Además de las garantías previstas en los apartados A), B), C) y D) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito mínimo de veinte horas mensuales acumulables en un representante, con el acuerdo previo del Comité. La utilización de este crédito de horas tendrá dedicación preferente, pero el trabajador deberá comunicar a la empresa que se dispone a ejercer sus funciones y deberá incorporarse a su sitio de trabajo cuando las finalice.

Artículo 37. Acceso a la información

Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán acceso a la información de la empresa en los términos descritos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Secciones sindicales

La empresa tiene que respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y tiene que admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la jornada habitual de trabajo, sin que esto perturbe la actividad normal de la empresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato tendrán derecho a constituir una sección sindical y podrán elegir a un delegado en el caso de que obtengan un porcentaje superior al 10% en las últimas elecciones a Comité de Empresa.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 39. Faltas

Todas las faltas cometidas por un trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

La empresa está obligada a informar a los representantes de los trabajadores de la intención de sancionar a un trabajador, así como de las causas que según el juicio de la empresa justifiquen esta sanción.

La empresa deberá comunicar siempre su decisión a los representantes antes de hacerlo al interesado.

- *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves:

a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con un retraso superior a los cinco minutos e inferior a los treinta minutos respecto al horario de entrada. Los primeros cinco minutos se consideran tiempo de cortesía.

No se considera falta de puntualidad si es debida al funcionamiento irregular constatado del transporte público.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada más de treinta minutos. Si esto provocara algún perjuicio de consideración en la empresa, o fuera la causa del accidente de algún compañero, esta falta podría considerarse grave o incluso muy grave, según el caso.

c) Pequeños descuidos en la conservación del material, cuando esto cause perjuicios económicos importantes en la empresa.

d) La falta ostensible de pulcritud e higiene personales, siempre que esto afecte a la relación personal con el resto de los trabajadores.

e) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

- *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

a) Hacer más de seis faltas leves no justificadas de puntualidad en el trabajo durante un período de treinta días.

b) Ausentarse dos días del lugar de trabajo sin justificación durante un período de treinta días.

c) Ejercer actividades ajenas a la empresa durante las horas de trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La negligencia o desidia en el trabajo cuando esta actitud afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.

f) La imprudencia en el trabajo, cuando este comporte averías de consideración para las instalaciones.

g) Hacer ofensas verbales o físicas a cualquier trabajador de la empresa.

h) No informar a la empresa de los cambios de domicilio habitual o situación fiscal.

i) No cursar en el tiempo oportuno las bajas o altas por I.T y A.T.

j) La simula la presencia de otro trabajador

- *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

- a) Hacer más de seis faltas no justificadas de asistencia al trabajo en el plazo de dos meses.
- b) El fraude en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de la empresa o durante la jornada laboral.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o destrozar materias primas, utensilios, maquinaria, redes informáticas, instalaciones o documentos trascendentales para la empresa.
- d) la embriaguez y toxicómania habitual.
- e) Revelar el sigilo profesional de documentos reservados a la empresa, cuando esto pueda afectar a la producción o causar perjuicios graves a la empresa.
- f) Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de la autoridad, o la falta grave de respeto y consideración.
- g) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esta actitud sea la causa del accidente de uno o más compañeros.
- h) El abuso de la autoridad por parte de los jefes se considerará siempre una falta muy grave. Quien sea víctima de esta situación deberá comunicarlo inmediatamente a la dirección y a sus representantes.
- i) Las ofensas físicas de tipo sexual que se ejerzan desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre cualquier trabajador/ra de la empresa se considerarán, además de falta muy grave, abuso de la autoridad y serán sancionables con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad.
En los supuestos recogidos en el artículo anterior y en este mismo artículo referentes al acoso sexual, las sanciones se tramitarán siempre con el conocimiento y la participación de los representantes de los trabajadores.
Las faltas leves prescribirán al cabo de un mes, y las faltas graves y muy graves, al cabo de dos meses, desde la fecha en la que fueron cometidas o desde que se tuvo conocimiento probado de ellas, si no se procede a la imposición de la sanción.
- j) Acoso moral o psicológico en el trabajo. En el procedimiento sancionador por esta causa, será oído el Comité de Empresa.

Las sanciones máximas que se pueden imponer en cada caso, según la gravedad de la falta cometida, la reincidencia de la falta y su incidencia en las relaciones laborales, son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de un día hasta treinta días.
- Por faltas muy graves: suspensión de la ocupación y del sueldo desde treinta hasta noventa días o el despido.

CAPÍTULO XI

Otras disposiciones

Artículo 40º.- Cláusula de conciencia. Se estará a lo dispuesto en la L.O. 2/1997, que regula la cláusula de conciencia.

Artículo 41º.- Garantías procesales y de material de trabajo. Todos los gastos y costes ocasionados o derivados de la defensa jurídica en el supuesto de detención o procesamiento de trabajadores de la plantilla de Edecasa serán a cargo de la Empresa en aquellos casos en que se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados por la Empresa y /o autorizada su publicación por la misma. Así mismo, las indemnizaciones civiles a las que puedan ser condenados los trabajadores o la empresa, como responsable civil subsidiaria y como consecuencia de los trabajos periodísticos acotados en el párrafo anterior, serán satisfechas por la empresa.

Se exceptuará de lo anterior, todos aquellos casos en que la obtención de la noticia derive de la comisión de actos ilegales por parte del trabajador.

En los casos en que se produjeran faltas de asistencia al trabajo por causa derivadas de los referidos procedimientos judiciales (detención, práctica de pruebas, prisión, condena, desterramiento y similares) se mantendrán los sueldos y el lugar de trabajo.

Los gastos de defensa jurídica referidos anteriormente correrán a cargo de la empresa aunque el trabajador haya cesado en la misma, siempre que el hecho causante haya tenido lugar en el ejercicio de su profesión al servicio de Edecasa. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que el redactor no se presente (sin motivo que lo justifique), a una citación judicial o no acepte la Dirección Letrada que designe la empresa en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación. Tampoco se aplicará en el caso de que lo publicado resulte manifiestamente falso, según se infiera del análisis realizado en el Comité de Redacción.

Asimismo, la Empresa, con el fin de cubrir los riesgos propios de la profesión, y a los que se pueda encontrar expuestos los distintos materiales de trabajo (aparatos fofográficos, magnetófonos, etc.) se obliga a cubrir un seguro que ampare la destrucción, deterioro, retención o robo por parte de terceros previo cumplimiento de los requisitos que exija la entidad aseguradora.

La Jefatura de Sección de Fotografía tendrá a su disposición una relación individualizada del material utilizado por el personal de plantilla perteneciente a la sección, analizando y en su caso procediendo a la reparación de aquellos elementos que hayan sufrido desperfectos en el transcurso de su actividad profesional.

Artículo 42. Incapacidad transitoria

El personal de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A. tiene el derecho desde el principio de la situación de Incapacidad Transitoria que el derecho, a que la empresa le abone la diferencia que existe entre la cantidad que cubre la Seguridad Social por esta situación y todas las contingencias y retribuciones correspondientes al salario ordinario fijo.

Artículo 43. Formación de los trabajadores

La empresa, de acuerdo con el Comité, se compromete a hacer todos los cursos de formación necesarios para el reciclaje profesional continuo.

En este sentido, intensificará su participación, ya sea con los sindicatos o con otras empresas del grupo, en todos los cursillos que subvencionen las instituciones. De cualquier forma, la participación en estos cursillos será voluntaria, y la empresa organizará el trabajo para que los trabajadores puedan asistir de manera continuada a los cursos.

Artículo 44. Jubilación a los 64 años

Todo el personal que se acoge a este convenio tiene el derecho a jubilarse a los 64 años, según el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio. Los abajo firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad, y la contratación simultánea, por parte de la empresa, de parados registrados en las oficinas del Inem, en el mismo número que el de jubilaciones anticipadas. De la misma forma, el convenio establece los 65 años como la edad máxima de jubilación para los trabajadores de EDECASA.

Artículo 45. Peticiones y sugerencias

Con el propósito de conseguir una organización y seguimiento que estén de acuerdo con las necesidades y los objetivos de la empresa y de sus trabajadores, estos podrán formalizar por escrito a su jefe jerárquico inmediatamente superior cualquier petición o sugerencia que deseen formular delante de la dirección de la empresa por cualquier circunstancia, y también podrán pedir cualquiera de los derechos de los que deseen disfrutar entre los que se incluyen en este convenio.

Artículo 46. Disposición final

Todo lo que no prevé este convenio se regirá por lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, cualquier convenio del sector que sustituya la ordenanza laboral de prensa o cualquier otra normativa de carácter sustantivo o adjetivo de cumplimiento obligado que se pueda promulgar durante la vigencia de este convenio colectivo.