



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de marzo de 2012 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. C.C. 09001082011998.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. suscrito, de una parte, por la Representación de la Empresa y de otra, por el Comité de Empresa, en Representación de los Trabajadores, el día 1 de marzo de 2012, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 9 de marzo de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 13 de marzo de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
DIARIO DE BURGOS - TALLER DE IMPRESIÓN, S.L.

2011-2013

ÍNDICE

- CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.
- CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
- CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, PROMOCIONES Y ASCENSOS.
- CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES.
- CAPÍTULO V. – TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO.
- CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN RETRIBUTIVO.
- CAPÍTULO VII. – LICENCIAS, PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.
- CAPÍTULO VIII. – FALTAS Y SANCIONES.
- CAPÍTULO IX. – SALUD LABORAL.
- CAPÍTULO X. – MEJORAS SOCIALES.
- DISPOSICIONES ADICIONALES.
- DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
DIARIO DE BURGOS - TALLER DE IMPRESIÓN, S.L.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente sobre convenios colectivos sindicales entre la entidad y los representantes de los trabajadores de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., con centro de trabajo en Burgos capital.

Art. 2. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio obligan a su cumplimiento a la entidad Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., y a los trabajadores que presten servicios en la misma.

Art. 3. – *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., mediante contrato laboral cualesquiera que sean sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos del mismo los siguientes:

- a) Los altos cargos de la Empresa según Decreto Ley número 1382/85.
- b) Consejero y Gerente.
- c) Profesionales liberales vinculados por servicios con contratos civiles de prestación de servicios.



- d) Asesores.
- e) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L.
- f) Los becarios que realicen prácticas en Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L.
- g) Los agentes comerciales que mantengan relación por razones de su profesión con Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L.

Art. 4. – *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo entrará en vigor el 1 de enero de 2012, una vez transcurrido en su integridad el año 2011 (considerado por las partes como afectado por prórroga del Convenio Colectivo, vigente al 31 de diciembre de 2010, en los mismos términos y con idénticas remuneraciones que en 2010).

Por tanto, la vigencia del presente Convenio será de dos años a contar del 1 de enero de 2012, siendo la fecha de su vencimiento el 31 de diciembre de 2013.

Al cumplir la fecha de su vencimiento el Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes contratantes.

Denunciado en tiempo y forma este Convenio Colectivo y vencido al término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse antes de que comience el último mes de vigencia.

La denuncia habrá de formularse por escrito de acuerdo con la legislación vigente.

Estarán legitimados para formularla las representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del mismo, tras su denuncia, se iniciará en la fecha que ambas partes acuerden, debiéndose constituir la mesa de negociación dentro del mes siguiente a su denuncia.

Las partes firmantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, establecen un plazo máximo de negociación del futuro Convenio Colectivo de catorce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

De no alcanzarse acuerdo en el plazo señalado, las partes convienen en mantener la vigencia del Convenio Colectivo vencido.

La representación de los trabajadores o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio Colectivo, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo Convenio.
- b) Materias concretas a negociar.
- c) Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.



- d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del Convenio que se pretende.
- e) El proyecto de composición de la Comisión negociadora con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- f) Documentación fehaciente, acreditativa.
- g) Se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, propuesta de terna de las personas indicadas para tal función.

Art. 5. – Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal, solo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

No se considera objeto de absorción las mejoras de reducción de jornada y aumento de vacaciones que se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por ley.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que, con carácter legal, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 6. – Vinculación a la totalidad.

Ambas partes (representaciones) convienen que constituyendo un todo orgánico individual consideran el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de las facultades reglamentarias, no lo aprobasen en su totalidad y actual redacción.

CAPITULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7. – Principio general.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas, con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización técnica/producción de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad concedida a la representación legal de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Todo trabajador de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su grupo profesional.



Art. 8. – *Formación.*

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de la Empresa, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

La Empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la Empresa, los trabajadores tendrán derecho a:

– La compensación del 100% del tiempo utilizado en los mismos, si la asistencia a los cursos es promovida por la Empresa, con objeto de realizar tareas formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.

– La compensación del 50% del tiempo cuando los cursos sean ofrecidos por la Empresa, con objeto de mejorar la cualificación profesional de los mismos, siempre y cuando estos se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

En caso contrario, esto es, cuando se realicen dentro de la jornada ordinaria, el trabajador deberá recuperar las horas en el mismo tanto por ciento.

En caso de que la iniciativa formativa partiera del trabajador y cuando la misma se encuentre vinculada a la actividad desempeñada en la Empresa, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa del empresario.

Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho del correcto funcionamiento del proceso productivo.

CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, PROMOCIONES Y ASCENSOS

Art. 9. – *Solicitudes de ingreso.*

Corresponde a Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. con carácter exclusivo, la admisión o ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la nulidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.



Art. 10. – *Proceso de selección.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo relativo a aptitud, capacidad técnica profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función o tareas para las que se contrata al aspirante, y no exclusivamente por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida teóricamente.

No obstante lo anterior, cuando se trate de cubrir vacantes en la Empresa tendrán preferencia los trabajadores vinculados a la misma mediante contrato temporal, siempre y cuando su perfil profesional se adapte a las necesidades del puesto de trabajo que se pretenda cubrir.

Art. 11. – *Periodo de prueba.*

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, y su duración en ningún caso podrá exceder de la que se señala en la siguiente escala:

- Titulados técnicos superiores y medios: Seis meses.
- Oficiales, resto de personal técnico y administrativos: Dos meses.
- Resto del personal: Un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador aceptará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración de acuerdo con sus aptitudes en la actividad laboral de la Empresa, pudiendo rescindir unilateralmente el contrato a lo largo de este tiempo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho, por ello, a indemnización. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Art. 12. – *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales de empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con los distintos tipos de contratos, vigentes en cada momento.

Art. 13. – *Contrato de obra o servicio determinado.*

1. Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

2. Es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector aquel que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración determinada en el tiempo pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato.

3. La duración del presente contrato será la prevista para la obra y caducará al finalizar esta.

4. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.



5. En el contrato formalizado por escrito se identificará de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

6. Si alcanzada la finalización de obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

Art. 14. – *Contrato eventual.*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas.

Art. 15. – *Contrato a tiempo parcial.*

1. Será contrato a tiempo parcial todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior a la pactada en este Convenio Colectivo de acuerdo con la legislación vigente.

2. Cuando un trabajador a tiempo parcial desee pasar a ser un trabajador a tiempo completo y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los contratos a tiempo parcial, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita.

3. A los efectos anteriores la Empresa informará al Comité de Empresa sobre la existencia de vacantes.

4. La realización de horas complementarias que en ningún caso podrá ser superior al 60% deberá estar contemplada por escrito, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del contrato. La realización de estas horas complementarias se hará de acuerdo con la legislación vigente, siendo necesario el acuerdo previo cuando supere el 40% de las horas ordinarias objeto de contrato.

5. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre Empresa y trabajador podrá ser igual o superior al límite máximo de la jornada anual de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 25 de este Convenio.

6. La realización de las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

a) La realización de las horas complementarias deberá ser comunicada mediante un preaviso de 7 días de la Empresa al trabajador en el que se hará constar el día y la hora de dichas horas complementarias.

b) No obstante lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a eventualidades imprevistas en el cierre de las publicaciones de prensa o a cualquier otro suceso de otra índole de difícil predicción, el empresario deberá comunicar al trabajador con contrato a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con el mayor tiempo posible.

c) En cualquier caso, la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso, de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo.



Art. 16. – *Contratos formativos.*

I. Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 y la Legislación vigente.

II. Contrato para la formación: Podrá concertarse para trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, sin límite de edad; cuando se trate de contratados, de conformidad al artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, se ajustará a las siguientes reglas:

– Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador, de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados carecerán de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.

– La duración mínima de estos contratos será de seis meses, siendo dos años el periodo máximo de duración.

– La retribución de este tipo de contratos será la siguiente: Un 80% el 1.º año de formación de salario base y Plus de Convenio y el 2.º año de formación un 90% de salario base y del Plus Convenio.

Toda persona que sea admitida para trabajar en Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos de prácticas, formación profesional, o cualquier otro tipo de contrato que se desarrolle, y en general todos los contratos de carácter temporal se formalizarán por escrito, y la Empresa se ajustará en todo momento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa legal que regule en cada momento este tipo de contratos, entregándose copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

La duración del tiempo de los contratos de prácticas, formación profesional o aprendizaje y en general todos los contratos de carácter temporal será la señalada por la Ley en cada momento, aun cuando la Empresa, en los supuestos que considere procedente, podrá acortar dicho plazo.

Todo trabajador contratado en prácticas recibirá una remuneración equivalente, como mínimo, al 80 por ciento el primer año y el 90 por ciento el segundo año del salario base y Plus de Convenio establecido en el presente Convenio para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Art. 17. – *Empresas de contratación temporal.*

Dadas las especiales características del trabajo que requieran una formación específica en tecnologías muy concretas y en constante evolución, solo se podrá recurrir a esta vía alternativa de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos no considerados como «oficios propios» y ante puntuales necesidades de personal para las que no exista cartera propia adecuada y disponible en ese momento.



Art. 18. – Promoción en la Empresa.

La Empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.

a) Todo el personal de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta la categoría inferior a Jefe de Equipo, inclusive.

b) Para cubrir las vacantes reseñadas en el apartado anterior será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud, de cuyo Tribunal formará parte un miembro del Comité de Empresa. Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a nuevos puestos, la Empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores aspirantes a cubrir esos puestos.

c) Se exceptúa de las reglas anteriores al personal de la Dirección Técnica y de la Dirección de Producción, cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

d) La Dirección informará con la debida antelación a los representantes de los trabajadores, tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

Art. 19. – Adaptación del personal.

Cuando un trabajador solicite desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostenta, se le asignará el salario correspondiente a la categoría que le corresponda en función de los cometidos que desempeñe.

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por modificaciones tecnológicas o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designen por la Empresa, oídos los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia (ILT, excedencias, etc.) tuvieran que desarrollar trabajos de categorías superiores a las que ostentan, tendrán derecho a percibir la diferencia del salario mientras dure la situación de cese temporal del trabajador al que sustituyen con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Art. 20. – Rescisión del contrato por el trabajador.

Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Treinta días de preaviso para los Técnicos titulados y Jefes de Sección.

b) Quince días de preaviso para el resto del personal.



El jefe inmediato, en su informe, podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente reseñados en función de las circunstancias.

CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES

Art. 21. – *Clasificación por áreas de actividad.*

El personal de plantilla de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., se divide a efectos de clasificación por áreas de actividad de la siguiente forma:

- A) Personal Técnico.
- B) Personal de Administración.
- C) Personal de Servicios Auxiliares.
- D) Personal de Talleres.
- E) Personal de Manipulado y Cierre.
- F) Personal de Mantenimiento.

Art. 22. – *Definición de tareas por áreas de actividad.*

A) Técnicos: Son aquellos que, poseyendo un título de grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo para cumplir tareas en las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Así como los actuales Jefes de Sección de Talleres.

B) Administración: Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho, incluyendo los servicios de informática y auxiliares, precisos para el control administrativo de la Empresa.

C) Servicios Auxiliares: Son aquellos que realizan las funciones encaminadas a facilitar el trabajo del resto del personal, sin más responsabilidades que las propias de su cargo.

D) Talleres: Son aquellos que ejercitan trabajos de orden mecánico o manual, comprendiendo las ramas de oficios típicos y específicos de artes gráficas, en sus áreas de preimpresión e impresión.

E) Manipulado y cierre: Son aquellos que realizan el conjunto de operaciones necesarias para el acabado total de los productos que se impriman incluyendo el control físico de manipulación y cierre.

F) Mantenimiento: Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan las tareas de mantenimiento y reparaciones de las distintas máquinas e instalaciones disponibles en la Empresa.

Art. 23. – *Clasificación por funciones y categorías.*

A) Personal Técnico:

A.1) Técnicos: Son aquellos que, con título facultativo correspondiente, realizan trabajos de su competencia profesional.

A.2) Jefe de Producción: Es el responsable del control y distribución del trabajo que realizan las distintas secciones, así como el conseguir una unidad de producción en



consonancia con el cumplimiento de las horas de entrega y/o las órdenes recibidas, pudiendo asumir la jefatura inmediata de una sección y debiendo cuidar la formación y perfeccionamiento profesional de todos sus subordinados en los cometidos propios de la función de cada uno.

A.3) Jefe de Sección de Talleres: Es el que, bajo las órdenes de los responsables de producción, asume el mando de su sección controlando la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes, cuidando al mismo tiempo de los detalles y buena ejecución del trabajo y aplicando las órdenes recibidas en lo que se refiere a la realización de los trabajos encomendados en su sección.

B) Personal de Administración:

B.1) Jefe de Sección o Departamento: Comprende esta categoría el personal que, dependiendo directamente de la Gerencia o la Dirección Administrativa, asume el mando y la responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

B.2) Jefe de Negociado: Se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de cada uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

B.3) Oficial de 1.^a Administrativo: Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta bajo la dependencia de un jefe funciones administrativas. Tendrán siempre esta consideración quienes realicen algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago sin firma ni fianza, plantea, calcula y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia, redacción de asientos contables, recapitulación de diarios múltiples, formulación de asientos en el libro de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan en importancia a los de mero trámite, verificación sin auxilio ni revisión de un superior de las liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios y seguros sociales.

B.4) Programador: Es el técnico informático que tras recibir los análisis precisos puede realizar los programas concretos que componen una aplicación informática. Deberá ser capaz de realizar pequeños análisis de programas sencillos y concretos.

B.5) Oficial de 2.^a Administrativo: Es el empleado que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Negociado u Oficiales de 1.^a, si los hubiere, efectuará operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

B.6) Auxiliar Administrativo: Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en general, repetitivas, como son, a título orientativo: Los trabajos de mecanografía, realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores; la facturación simple que no requiera cálculos complejos; la gestión de búsqueda y clasificación en ficheros y archivos, que solo requieran anotaciones simples y preestablecidas y otras similares.



C) Personal de Servicios Auxiliares:

C.1) Telefonista: Es la persona que, con la práctica necesaria en centralitas, atiende las comunicaciones telefónicas, orientando, dirigiendo y estableciendo las conexiones correspondientes. Supuesta la no saturación de su tarea, podrá realizar labores administrativas elementales que no excedan, en iniciativa y responsabilidad, a las de Auxiliar Administrativo.

C.2) Encargado de Almacén: Es el responsable del almacén de la Empresa encargado de recibir las mercancías y distribuirlas, realizando los registros precisos para las dependencias de la administración.

C.3) Almacenero: Es el que a las órdenes del encargado de almacén realiza las funciones de carga y descarga, con la ayuda de la maquinaria precisa para las mismas, colaborando con el encargado en las labores propias del almacén y bajo indicación e iniciativa del mismo.

C.4) Ordenanza: Es el trabajador que, de acuerdo con las disposiciones de sus superiores, cuida los accesos a los centros o locales de la Empresa, realizando las misiones de custodia, vigilancia y control y demás funciones propias del puesto de trabajo. Podrá, autorizado, realizar pequeños trabajos, como recibir encargos, atender llamadas telefónicas así como trabajos administrativos sencillos.

D) Personal de Talleres:

D.1) Jefe de Equipo: Es el oficial que, además de tener completos conocimientos sobre todas las técnicas relativas al trabajo habitual en las instalaciones, el funcionamiento de todos los dispositivos y máquinas existentes, es capaz de resolver todos los posibles problemas que puedan surgir en el tratamiento de las distintas publicaciones relacionadas con la sección en la que ejerce la jefatura.

D.2) Oficial de 1.^a Preimpresión-Reproducción: Es el operario con completos conocimientos sobre todas las técnicas de filmado, procesado y tratamiento de planchas disponibles, así como del funcionamiento de todos los dispositivos existentes, siendo capaz de resolver los distintos problemas que puedan surgir en el tratamiento de las distintas publicaciones.

D.3) Oficial de 2.^a Preimpresión-Reproducción: Es el operario con conocimientos sobre todas las técnicas de filmado, procesado y tratamiento de planchas disponibles y el funcionamiento de todos los dispositivos existentes, pudiendo ayudar o suplir en caso de necesidad al Oficial de 1.^a.

D.4) Oficial de 3.^a Preimpresión-Reproducción: Es el operario con conocimientos suficientes para alimentar y evacuar todos los materiales necesarios para la producción así como para realizar tareas de mantenimiento y limpieza de todas las máquinas y dispositivos de preimpresión, pudiendo ayudar o suplir en caso de necesidad al Oficial de 2.^a.



D.5) Oficial 1.ª de Impresión: Es el operario de impresión con capacidad suficiente para conducir máquinas offset, de bobina, de dos o más colores, conociendo perfectamente todas las técnicas de impresión y todo lo referente a la mezcla de tintas y registro de colores.

D.6) Oficial 2.ª de Impresión: Es el operario de impresión con capacidad suficiente para realizar todas las tareas de registro y entonación en máquinas offset, de bobina, de dos o más colores, conociendo la técnica de impresión y todo lo referente a la mezcla de colores, pudiendo ayudar o suplir en caso de necesidad al Oficial de 1.ª.

D.7) Oficial 3.ª de Impresión: Es el operario de impresión con capacidad suficiente para realizar tareas de entonación en un solo color así como de alimentar y evacuar todos los materiales necesarios en máquinas offset, de bobina, de dos o más colores, que se ocupa de la carga y descarga de las bobinas de papel, pudiendo ayudar o suplir en caso de necesidad al Oficial de 2.ª.

E) Personal de Manipulado y Cierre:

E.1) Jefe de Equipo: Es el oficial que, con conocimientos suficientes de la maquinaria empleada en la sección, está al cuidado del personal de manipulado y cierre, siendo el encargado de coordinar e impartir las instrucciones previas a los responsables de las distintas distribuidoras para el cumplimiento de los planes de distribución que le hayan sido encomendados.

E.2) Oficial de 1.ª de Manipulado y Cierre: Es el operario que, con conocimientos completos sobre toda la maquinaria y operaciones existentes en la sección, atiende y supervisa la puesta en marcha de la maquinaria, controlando los cambios de formato, alimentación y evacuación de todos los materiales necesarios para el funcionamiento, contado, manejado o empaquetado de los productos propios impresos en la planta o de productos publicitarios externos, colaborando con el Jefe de Equipo en la distribución de las mismas y pudiendo sustituirle en caso necesario.

E.3) Oficial de 2.ª de Manipulado y Cierre: Es el operario que, con conocimientos menos completos que el Oficial de 1.ª, le ayuda en sus funciones, pudiendo sustituirle en caso necesario.

E.4) Oficial de 3.ª de Manipulado y Cierre: Es el operario que con conocimiento completo de la maquinaria y sus operaciones, realiza funciones como empaquetado, apilado y manipulado de productos, alimentación y evacuación de todos los materiales necesarios para el funcionamiento.

F) Personal de Mantenimiento:

F.1) Jefe de Equipo de Mantenimiento Eléctrico/Electrónico/Mecánico/Informática Industrial: Es el operario que tiene la aptitud para coordinar y gestionar un grupo de personas a su cargo, teniendo asimismo encomendada la organización y reparto de los trabajos diarios y del mantenimiento de toda la instalación.



F.2) Oficial de 1.^a de Mantenimiento Eléctrico/Electrónico/Mecánico/Informática Industrial: Es el operario especialista en alguna de las disciplinas reseñadas con amplia capacidad de conocimientos que le permitan hacer frente a las reparaciones y mantenimientos y así como la mejora de instalaciones, maquinaria y procesos habituales en uso dentro de la Empresa.

F.3) Oficial de 2.^a de Mantenimiento Eléctrico/Electrónico/Mecánico/Informática Industrial: Es el operario que, poseyendo buenos conocimientos en algunas de las disciplinas reseñadas, ayuda al Oficial de 1.^a en la ejecución de los trabajos, al tiempo que perfecciona sus conocimientos.

F.4) Oficial de 3.^a Mantenimiento Eléctrico/Electrónico/Mecánico/Informática Industrial: Es el operario que, poseyendo buenos conocimientos en algunas de las disciplinas reseñadas, va perfeccionando su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándole en los cometidos elementales.

F.5) Peón: Es el operario mayor de 18 años a quien se le confían trabajos elementales, para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teórico-prácticos de ninguna clase, requiriéndole predominantemente una aportación de esfuerzo físico, la atención debida y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene. Puede prestar sus servicios, indistintamente, en cualquiera de las secciones de la Empresa.

Art. 24. – *Plantillas.*

La relación de categorías expuestas en el presente texto es meramente enunciativa y no supone la obligación por parte de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. de tenerlas previstas y cubiertas todas ellas, si la necesidad y volumen de trabajo no lo requieren.

CAPÍTULO V. – TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO

Art. 25. – *Jornada.*

El personal incorporado a la Empresa procedente de Diario de Burgos, S.A., como condición más beneficiosa «ad personam», realizará una jornada laboral igual a la que venía realizando en su Empresa de procedencia, esto es 1.638 horas anuales distribuidas de lunes a domingo.

– El personal que haya ingresado o ingrese en la Empresa con posterioridad al 01-01-1998 realizará una jornada laboral de 1.775 horas anuales distribuidas de lunes a domingo.

– Para los departamentos afectos a la producción (preimpresión, impresión, manipulado y cierre) y por su necesaria adecuación a esta, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana con acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores; la jornada ordinaria en estos supuestos no podrá ser ni inferior a cinco horas diarias, salvo que se trate de trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, ni superior a nueve horas diarias, salvo que por dichas representaciones se pactaran excepciones en este sentido, respetándose, en todo caso, el



descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente.

El cómputo de las horas se realizará trimestralmente compensándose, si procede, el exceso de jornada con una retribución igual al precio de una hora normal incrementada en un 25 por ciento o compensándola por horas de libranza, incrementadas en un 33 por ciento. En el supuesto de que no se hubieran trabajado en ese trimestre natural el total de horas fijadas en el calendario laboral, las horas no trabajadas se tendrán por realizadas no procediendo su recuperación o descuento.

Los turnos de libranza semanales serán o no rotativos conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección Técnica/Producción y los trabajadores.

La Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que bien por razones de trabajo en su departamento o bien por razones personales así lo establecieran con la Dirección Técnica/Producción.

Art. 26. – Horarios.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos serán los vigentes a la firma del presente Convenio adaptándose a las necesidades de la producción de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 27. – Asistencia.

Las horas de entrada y salida en el trabajo se entienden en punto, serán las necesarias para que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, o de los periodos en que esta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. Todo el personal estará obligado a fichar las entradas y salidas del trabajo en el reloj correspondiente a su puesto de trabajo.

Art. 28. – Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones anuales, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y de acuerdo con las necesidades de producción. El periodo vacacional será retribuido, abonándose el mismo en razón de salario base, antigüedad, cuando proceda, Plus Convenio, así como la media del Plus de Nocturnidad devengado por el trabajador en los cinco primeros meses del año natural del que se trate.

Para el disfrute de estos treinta días:

Se establecerán como máximo tres periodos.

Será prioritario el acuerdo entre los trabajadores de cada sección, equipo o grupo de trabajo.

De no existir acuerdo entre los trabajadores, el disfrute de las vacaciones se ajustará a la siguiente norma:

Para el periodo estival y de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se establecerán periodos para el disfrute; estos serán rotatorios,



confeccionando grupos que garanticen la producción y el normal funcionamiento de las secciones.

Para el periodo no estival y de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se establecerán periodos para el disfrute, confeccionando grupos que garanticen la producción y el normal funcionamiento de las secciones.

La adjudicación de los periodos de disfrute estará sujeta al interés de la producción, permitiéndose el intercambio de periodos entre los trabajadores, siempre con autorización de la Empresa, regida esta por criterios que garanticen la producción.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte; en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el Juzgado de lo Social.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de dichas vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 1 de enero del año en curso.

Art. 29. – Domingos.

Se considerará jornada trabajada en domingo aquella en que el mayor número de horas se realicen en jornada dominical, es decir para la producción de publicaciones fecha de portada domingo, en número necesario de acuerdo con las necesidades de cada sección, salvo para el personal contratado a estos efectos el fin de semana. Y a este respecto se acuerda:

Se percibirá una cantidad económica, en función de cada categoría profesional, reflejada en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Art. 30. – Días festivos.

Dada la especial característica de la actividad se trabajará en aquellas festividades que anualmente se señalen festivos, abonables y no recuperables, considerándose jornada trabajada en día festivo aquella en que el mayor número de horas se realicen en jornada festiva, en número necesario de acuerdo con las necesidades de cada sección.

Dichos días se abonarán incrementándose para cada categoría profesional en el presente Convenio en el 145 por 100 del salario base, nocturnidad cuando proceda y Plus Convenio, asignado a cada categoría profesional, que será modificado automáticamente cuando varíe el salario asignado a cada categoría.



No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán la consideración de fiestas no laborables los días: Viernes Santo, día de Nochebuena (24 de diciembre) y día de Nochevieja (31 de diciembre).

Dado que los festivos trabajados no entran en el cómputo anual de horas y por lo tanto se consideran días «extraordinarios», cuando uno de estos coincida o bien con la libranza o bien con las vacaciones, la Empresa compensará al trabajador con otro día de libranza de libre elección.

Art. 31. – *Horas extraordinarias.*

Dadas las características del trabajo, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la preparación, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos que imprima Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L.; en caso de notoria y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente para evaluar la incidencia de las horas extraordinarias. En caso de exceso se procederá a su adecuación.

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución que en cada momento realice la Empresa, y en todo caso las que excedieran de las nueve diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se establecen en este Convenio como horas de fuerza mayor, estructurales y ordinarias las siguientes:

A) De fuerza mayor, son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

B) Estructurales: Se entiende por horas estructurales las necesarias para pedidos imprevistos motivados por causas externas y no planificables por la organización de la Empresa, o pedidos puntuales de producción derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

C) Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 32. – *Condiciones económicas.*

Para los años 2012 y 2013, los conceptos salariales fijos y ordinarios serán los reflejados en el presente texto y correspondientes anexos.



Art. 33. – Antigüedad.

El personal que haya ingresado en la Empresa procedente de Diario de Burgos, S.A., como condición más beneficiosa «ad personam», disfrutará aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa, que consistirán en dos trienios de 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario base establecido para cada categoría en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

El personal que haya ingresado o ingrese en la Empresa con posterioridad al 01-01-1998, no percibirá incremento alguno en concepto de antigüedad.

Para el cálculo de la antigüedad se computarán los años de servicios prestados en la Empresa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta el tiempo correspondiente al periodo de prueba, así como el de eventualidad e interinidad, si el trabajador, sin solución de continuidad, pasara a obtener la condición de fijo. En ningún caso se computará a efectos de cálculo de la antigüedad el periodo en que el trabajador haya prestado servicios en la Empresa vinculado por contrato de aprendizaje o formación.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán aumentos por tiempo de servicios, calculados en su totalidad sobre el salario base de la nueva categoría que ocupan.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador, con derecho a disfrutar aumentos en concepto de antigüedad, cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad adquiridos.

Art. 34. – Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución en jornada diaria completa específica de:

- Año 2012: 8,672 euros.
- Año 2013: 8,672 euros.

La citada cantidad nunca podrá ser inferior al 25 por ciento sobre el salario base diario en jornada completa asignado a cada categoría profesional.

Art. 35. – Mejora voluntaria.

Es el complemento de carácter personal, fijo o variable, que en ningún caso será consolidable, pudiendo ser absorbido y compensado.

Art. 36. – Pagas extraordinarias.

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L. tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias: De Verano y Navidad. Se percibirán antes del día 30 de junio, y del 15 de diciembre,



respectivamente y serán equivalentes al importe de una mensualidad del salario base, antigüedad –cuando proceda– y Plus Convenio.

Igualmente, los trabajadores de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a una gratificación especial consistente en el equivalente al importe de quince días de Salario Base y Plus Convenio, correspondiente a cada categoría profesional de acuerdo con lo reflejado en el Anexo I del presente texto; dicha gratificación se percibirá el 15 de octubre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, y se denominará Gratificación de Octubre.

Art. 37. – *Plus de Transporte.*

Debido a la ubicación del centro de trabajo, en un polígono industrial alejado del casco urbano, con dificultades en el transporte público, y por la complejidad horaria de las distintas secciones, se establece un Plus de Transporte diario consistente en el abono de:

– Año 2012: 2,534 euros.

– Año 2013: 2,534 euros.

Art. 38. – La nueva retribución salarial del personal será la reflejada en la tabla (Anexo I).

CAPÍTULO VII. – LICENCIAS, PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Art. 39. – Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o periodo no laboral.

Se considerarán licencias reglamentarias las que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio, quince días naturales ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la boda. Si esta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales abonables.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos, un día natural de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de la boda.

d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales abonables y de segundo grado dos días naturales abonables.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos, tres días naturales de licencia abonable y dos días naturales abonables si el fallecimiento fuese de abuelos, hermanos políticos, hijos políticos y padres políticos.

f) Por fallecimiento de tíos y sobrinos se concederá un día de licencia abonable.

g) Para el cumplimiento de deberes públicos sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará la licencia de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.



h) Por traslado del domicilio habitual se concederán, anualmente, dos días naturales de licencia abonable, siempre que se presente el certificado o volante de empadronamiento correspondiente.

i) Se abonará la oportuna licencia para asistir a consultas de especialidades médicas, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de la Seguridad Social. Será obligatoria la presentación del justificante.

j) Por comunión o bautizo de un hijo, un día natural abonable que habrá de coincidir con la fecha de la celebración del acto.

Además de todo lo dispuesto en el presente artículo, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar cuatro días retribuidos de permiso, más uno si el año es bisiesto, para asuntos personales o de cualquier otro tipo.

Estos días no podrán ser acumulables al periodo vacacional anual y deberán ser disfrutados dentro del año natural, de acuerdo entre la Empresa y el trabajador, siempre que, antes del mes de diciembre de cada año, el trabajador haya disfrutado el 75% de los días que le corresponden o el 80% en casos de año bisiesto, debiendo ser solicitados con quince días de antelación a la fecha deseada del disfrute a los Responsables de Producción a través de los Jefes de Sección.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia en la que esté domiciliado, en los casos previstos en el apartado b), el permiso será de cinco días naturales, en el apartado d), el permiso será de cuatro días naturales, y en el apartado e), el permiso será de cinco días naturales, para los supuestos que afecten al primero de los grupos, y de cuatro días naturales para el segundo de dichos grupos.

Tendrán carácter de licencias particulares no abonables, que la Empresa procurará conceder, previo estudio del motivo y el informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, otras causas semejantes a las relacionadas anteriormente y no comprendidas en la lista de licencias reglamentarias.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que dan lugar a la concesión de estos permisos.

A efectos de los apartados d) y e) de este artículo, se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, es decir, las parejas de hecho, que deberá acreditarse mediante inscripción en Registro Público.

Art. 40. – *Suplencias.*

El personal de Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., se compromete a realizar las suplencias por vacaciones, permisos, enfermedad y accidentes de la siguiente forma:

a) Las suplencias por vacaciones y permisos se realizarán, siempre que sea posible dentro de la jornada, efectuándose el esfuerzo necesario para suplir las ausencias que por estas causas se produzcan. Remitiéndose para casos excepcionales a la contratación externa.



b) El trabajador que se encuentre en situación de enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral será compensado por la Empresa mientras pertenezca a la misma con una cantidad de acuerdo a los siguientes criterios:

– Los tres primeros días el 100% de su salario base, antigüedad, cuando proceda, Plus de Convenio y Nocturnidad, cuando proceda.

– Del cuarto día en adelante una cantidad que sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social sea igual al 100% del Salario Base, antigüedad –cuando proceda–, Plus de Convenio y Nocturnidad –cuando proceda–.

En las suplencias derivadas por sanción impuesta por la Empresa a los trabajadores –siempre que la suplencia haya sido realizada sin recurrir a la contratación externa–, el importe de estas irá a engrosar el fondo social recogido en el artículo 50 del vigente Convenio y de acuerdo con el artículo 48.

Para la realización y percepción, así como para las dudas derivadas de estos apartados, resolverá la Comisión Paritaria del presente Convenio.

CAPÍTULO VIII. – PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 41. – *Premios.*

Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la Empresa concederá premios a los trabajadores que cumplan 20 años de permanencia continuada en Diario de Burgos - Taller de Impresión, S.L., y consistirán en el pago de una cantidad equivalente a una mensualidad ordinaria (Salario Base, Antigüedad cuando proceda y Plus de Convenio); otra igual a los 30 años y otra de idéntica cuantía a los 40 años. A los efectos de cómputo de años, se tendrán en cuenta los años de permanencia en Diario de Burgos, S.A.

Art. 42. – *Faltas y sus clases.*

Todo acto u omisión de un trabajador contra las disciplinas o régimen de trabajo se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en: Leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúan en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Art. 43. – *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso en el horario de entrada, superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos.

Tres faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

2. No informar inmediatamente o no presentar dentro del periodo de tres días la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.



3. El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio.

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

Art. 44. – *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres días no justificados de falta de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un periodo de 30 días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquel.

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La reincidencia en faltas leves aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.

11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses. Y veinte durante un año.

12. La blasfemia habitual.



Art. 45. – *Faltas muy graves.*

Se considerarán como tales las siguientes:

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

2. Trabajar para otra Empresa sin autorización expresa.

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

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

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

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.

9. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

11. El acoso sexual.

12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

15. El originar riñas frecuentes y pendencias con los compañeros de trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Art. 46. – Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.



b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

Despido.

Art. 47. – *Abuso de autoridad.*

Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad siendo considerado como falta muy grave, instruyéndole el oportuno expediente, en el cual intervendrán, los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, para lo cual lo advertirá por escrito a su jefe inmediato, o al superior de este, si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción.

Art. 48. – *Tramitación.*

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa a los Representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal).

El importe de las sanciones económicas o de cualquier otro tipo que puedan significar una economía para la Empresa se destinará a incrementar el fondo de actividades culturales, deportivas y recreativas, previstas en el artículo 50 del presente Convenio.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las faltas leves prescribirán 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.

CAPÍTULO IX. – SALUD LABORAL

Art. 49. – *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de seguridad y salud tendrá asignadas las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece y la composición del mismo se ajustará, igualmente, a lo que establece la citada Ley.

CAPÍTULO X. – MEJORAS SOCIALES

Art. 50. – *Ayuda a programas.*

La Empresa se compromete a dotar con una cantidad equivalente a 1.502,53 euros destinados a cubrir los programas que sean presentados y avalados por la Comisión Paritaria prevista en la disposición adicional primera del Convenio vigente.



Art. 51. – *Póliza de seguros de vida.*

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, continuará suscribiendo una póliza de seguro de vida.

Art. 52. – *Gratificación de permanencia.*

Los trabajadores que causen baja en la Empresa cumplida la edad de sesenta (60) años, cualquiera que sea la causa de la misma, salvo por despido, percibirán, en concepto de gratificación, durante la vigencia del presente Convenio, las siguientes cantidades, de acuerdo a:

- A los veinte años de servicio: 1.018,00 euros.
- A los treinta años de servicio: 1.504,00 euros.
- A los treinta y cinco años de servicio: 1.812,00 euros.
- A los cuarenta años de servicio: 2.058,00 euros.
- A los cincuenta años de servicio: 2.542,00 euros.

A efectos del cálculo de años de servicio en la Empresa, a los trabajadores que opten por estas bajas se les computará, a efectos del pago de la gratificación, el número de años de permanencia en la Empresa inmediato superior al que tuvieran en el momento de causar baja.

Trabajadores en régimen de jornada reducida o a tiempo parcial:

– Las cantidades anteriormente aludidas serán prorrateadas en función de las horas trabajadas por cada productor que se encuentre en situación laboral de jornada reducida.

– Iguales gratificaciones percibirán los trabajadores que hayan sido declarados en situación de invalidez permanente total o absoluta.

Art. 53. – *Ropa de trabajo.*

A todo el Personal de Talleres y Cierre se le dotará de dos prendas anuales.

A todo el trabajador que de acuerdo con este artículo se le facilite la prenda, le será obligatorio su uso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo, que entenderá necesariamente con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que



puedan plantear los trabajadores a la Empresa, a cuyo efecto la comisión de interpretación levantará la correspondiente acta.

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

Procedimiento de actuación:

Cada parte formulará a la otra representación las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión haya de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

Los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante el acta de la reunión.

Segunda. – *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la L.O.L.S., la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única. – *Cláusula general antidiscriminatoria.*

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Se pondrá especial atención en materias como: El acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, igualdad retributiva, ordenación del tiempo de trabajo y el fomento de un ambiente exento de acoso sexual.

Burgos, a 1 de marzo de 2012.

* * *



DB Taller de Impresión

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012-2013

	Salario Base	Plus Convenio	Total Mes	Total año 14 pagas
Técnicos				
Titulado Grado Superior/Dtor. Planta	1.399,570	1.477,437	2.877,007	40.278,101
Director de Producción	1.108,980	1.286,614	2.395,593	33.538,304
Jefe de Taller o Regente	910,014	1.192,756	2.102,771	29.438,787
Titulado Grado Medio	819,695	1.088,243	1.907,938	26.711,133
Jefe de Sección	815,959	1.086,220	1.902,179	26.630,503
Administrativos				
Jefe de Sección o Departamento	909,766	1.157,568	2.067,334	40.278,101
Jefe de Negociado o Equipo	804,591	1.086,554	1.891,145	33.538,304
Oficial de 1ª y Programador	704,688	1.019,028	1.723,716	29.438,787
Oficial de 2ª	594,342	945,003	1.539,345	26.711,133
Auxiliar	511,834	884,464	1.396,297	26.630,503
Servicios Auxiliares				
Telefonista - Ordenanza	511,834	884,464	1.396,297	19.548,164
Encargado de Almacén	704,688	1.010,568	1.715,256	24.013,584
Almacenero	495,317	873,287	1.368,604	19.160,457
Talleres				
<i>A) Oficios Propios</i>				
Jefe de Equipo	700,109	1.011,620	1.711,729	23.964,201
Operarios				
<i>Pre-impresión- Reproducción</i>				
Oficial de 1ª	20,991	31,922	52,913	22.487,925
Oficial de 2ª	18,745	30,408	49,153	20.890,082
Oficial de 3ª	17,106	29,294	46,400	19.720,104
<i>Impresión - Rotativa</i>				
Oficial de 1ª	21,105	31,928	53,034	22.539,323
Oficial de 2ª	18,865	30,408	49,273	20.941,029
Oficial de 3ª	17,214	29,303	46,517	19.769,698
<i>Manipulado y Cierre</i>				
Oficial de 1ª	18,745	30,408	49,153	20.890,082
Oficial de 2ª	17,265	29,406	46,671	19.835,073
Oficial de 3ª	16,658	29,030	45,688	19.417,578
<i>Reparación y Montaje</i>				
Oficial de 1ª	20,991	31,922	52,913	22.487,925
Oficial de 2ª	18,745	30,408	49,153	20.890,082
Oficial de 3ª	17,106	29,294	46,400	19.720,104
<i>B) Oficios Auxiliares</i>				
<i>Peones</i>				
Peón rotativa	15,767	28,625	44,392	22.487,925
Peón	15,646	28,625	44,271	20.890,082

Horas anuales jornada completa: 1.638

Horas anuales jornada completa ingreso desde 01.01.98: 1.775



DB Taller de Impresión

ANEXO II

TABLA SALARIAL DOMINGOS 2012-2013

	Domingo día	Domingo noche
Técnicos		
Titulado Grado Superior/Dtor. Planta	102,471	113,925
Director de Producción	98,468	106,875
Jefe de Taller o Regente	86,962	94,390
Titulado Grado Medio	86,962	94,390
Jefe de Sección	75,820	82,473
Administrativos		
Jefe de Sección o Departamento		
Jefe de Negociado o Equipo		
Oficial de 1ª y Programador		
Oficial de 2ª		
Auxiliar		
Servicios Auxiliares		
Telefonista - Ordenanza		
Encargado de Almacén	62,353	68,108
Almacenero	49,721	53,776
Talleres		
<i>A) Oficinas Propias</i>		
Jefe de Equipo	67,890	73,617
Operarios		
<i>Pre-Impresión- Reproducción</i>		
Oficial de 1ª	63,496	68,665
Oficial de 2ª	57,863	62,475
Oficial de 3ª	54,490	58,700
<i>Impresión - Rotativa</i>		
Oficial de 1ª	64,734	69,903
Oficial de 2ª	58,979	63,591
Oficial de 3ª	57,211	61,421
<i>Manipulado y Cierre</i>		
Oficial de 1ª	57,863	62,475
Oficial de 2ª	55,683	59,938
Oficial de 3ª	53,614	57,707
<i>Reparación y Montaje</i>		
Oficial de 1ª	63,496	68,665
Oficial de 2ª	57,863	62,475
Oficial de 3ª	54,490	58,700
<i>B) Oficinas Auxiliares</i>		
<i>Peones</i>		
Peón rotativa	51,266	55,170
Peón	48,048	51,885



DB Taller de Impresión

ANEXO III
FESTIVOS 2012-2013

	DIA	NOCHE
Técnicos		
Titulado Grado Superior/Dtor Planta	137,419	154,331
Director de Producción	114,425	127,825
Jefe de Taller o Regente	100,438	113,014
Titulado Grado Medio	91,132	103,707
Jefe de Sección	90,857	103,432
Administrativos		
Jefe de Sección o Departamento	98,746	111,321
Jefe de Negociado o Equipo	90,330	102,905
Oficial de 1ª y Programador	82,333	94,908
Oficial de 2ª	73,526	86,102
Auxiliar	66,694	79,269
Servicios Auxiliares		
Telefonista - Ordenanza	66,694	79,269
Encargado de Almacén	81,929	94,504
Almacenero	65,371	77,946
Talleres		
<i>A) Oficinas Propias</i>		
Jefe de Equipo	81,760	94,336
Operarios		
<i>Pre-impresión- Reproducción</i>		
Oficial de 1ª	76,724	89,299
Oficial de 2ª	71,272	83,847
Oficial de 3ª	67,280	79,856
<i>Impresión - Rotativa</i>		
Oficial de 1ª	76,899	89,474
Oficial de 2ª	71,446	84,021
Oficial de 3ª	67,450	80,025
<i>Manipulado y Cierre</i>		
Oficial de 1ª	71,272	83,847
Oficial de 2ª	67,673	80,248
Oficial de 3ª	66,248	78,823
<i>Reparación y Montaje</i>		
Oficial de 1ª	76,724	89,299
Oficial de 2ª	71,272	83,847
Oficial de 3ª	67,280	79,856
<i>B) Oficinas Auxiliares</i>		
<i>Peones</i>		
Peón rotativa	64,368	76,944
Peón	64,193	76,768