II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de junio 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, S.A. C.C. 09000202011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Diario de Burgos, S.A. 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 31 de mayo de 2012, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 7 de junio de 2012 y completada toda la documentación, con fecha 21 de junio 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 21 de junio de 2012.

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

* * *

CONVENIO COLECTIVO DIARIO DE BURGOS
2011-2013

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – *Partes contratantes.*

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente sobre Convenios Colectivos entre la Entidad y el Comité de Empresa de Diario de Burgos, S.A.

Artículo 2. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio obligan a su cumplimiento a la entidad Diario de Burgos, S.A.

Artículo 3. – *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en Diario de Burgos, S.A. para la publicación diaria de Diario de Burgos y suministros de suplementos periódicos e información, ya sean escritos, gráficos o electrónicos, 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, Director General, Gerente, Director y Subdirector de la publicación.

c) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

d) Asesores.

e) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.

f) Los colaboradores a la pieza, independientemente que mantengan una relación continuada con la Empresa.

g) Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan relación por razones de su profesión con Diario de Burgos, S.A.

h) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario de Burgos, S.A.

i) Los becarios que realicen prácticas en la Redacción de Diario de Burgos, S.A.

Artículo 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 condiciones laborales que en 2010).

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

La denuncia del presente Convenio deberá de efectuarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por escrito, en los términos establecidos en los artículos 85 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, se procederá a la constitución de la mesa negociadora conforme a lo establecido en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Transcurrido dicho plazo sin haberse alcanzado acuerdo, las partes negociadoras podrán someterse, para solventar las diferencias existentes, a procedimiento de arbitraje.

Transcurridos dos años desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

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 económicas.

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 de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio, exigida por el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Si 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.

Artículo 5. – *Compensación, absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas y absorbidas, con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de superior ámbito o por disposición legal, sólo 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 superior ámbito o por Ley.

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

Artículo 6. – *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase algunas de las condiciones establecidas en el mismo, este Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá a trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Artículo 7. – *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 intervendrán de manera preceptiva y previa a las vías administrativas 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 el 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.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN PRÁCTICA Y CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 8. – *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección General de la Empresa, o persona en quien delegue, 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 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 de los trabajadores de Diario de Burgos, S.A., tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 9. – *Condiciones de trabajo.*

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control de las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 10. – *Modificaciones laborales.*

La Empresa informará al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran Diario de Burgos, S.A., antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Artículo 11. – *Plantilla.*

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Diario de Burgos, S.A., corresponde a la Dirección General de la Empresa o persona en quien delegue, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto escrupuloso a las normas legales que regulan la materia, siendo informado y escuchado el Comité de Empresa.

La Empresa confeccionará anualmente, en el primer trimestre del año, una relación con la plantilla, categorías, situación y derechos adquiridos por todos los trabajadores que formen parte de la Empresa. Contendrá los siguientes datos: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción, dentro de los últimos dos años.

Una vez elaborada esta información será remitida a los representantes legales de los trabajadores.

Si durante la vigencia del presente Convenio fuera necesaria la reducción de puestos de trabajo por/para la reestructuración interna motivada por un cambio de tecnología, se seguirán los siguientes criterios:

– Amortización de puestos de trabajo por parte del resto de trabajadores, siempre que las condiciones lo permitan.

– Por jubilación (forzosa o anticipada).

– Extinción de contrato de mutuo acuerdo de las partes.

– Por muerte, gran invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

– Por despido de un trabajador motivado por sanción y declarado procedente por la autoridad competente.

Asimismo se admitirá el traslado del personal a otras actividades o centros de la Empresa Diario de Burgos, S.A.

En el caso de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 33.

Agotadas estas posibilidades y por negativas del trabajador afectado a admitir o cumplir los párrafos anteriores, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 12. – *Grupos profesionales.*

El personal de plantilla de Diario de Burgos, S.A., estará integrado en uno de los grupos que a continuación se relacionan:

– Personal Técnico.

– Personal de Redacción

– Personal de Administración.

– Personal de Talleres.

– Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 13. – *Definición de Grupos Profesionales.*

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. Asimismo, se incluye en esta área a los responsables de los servicios informáticos de la Empresa -Gestión y Edición- y a los Jefes de Taller.

B. Redacción: Es el personal que con los conocimientos necesarios ejerce la labor de creación periodística en sus vertientes literaria, gráfica, infográfica y de diseño, o participa de la misma realizando tareas auxiliares a las órdenes del Director y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que el mismo establece, capta, selecciona, edita o confecciona la información.

C. Administración: Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho incluyendo los servicios auxiliares precisos para el control administrativo de la Empresa, en sus aspectos económicos y comerciales, y la preparación del material publicitario contenido en el periódico, así como el control de la distribución y venta.

D. Personal de Talleres: Son aquellos que ejercitan trabajos de orden mecánico, material o manual, comprendiendo las ramas de oficinas específicas de edición de prensa, en sus áreas de composición de textos y publicidad, montaje e integración gráfica.

E. 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.

Artículo 14. – *Clasificación por funciones y categorías.*

A) Clasificación según la función:

1. – Técnicos:

1.1. Técnicos titulados de grado superior.

1.2. Técnicos titulados de grado medio.

1.3. Jefe de Taller.

2. – Redacción:

2.1. Redactor Jefe.

2.2. Redactor Jefe de Sección.

2.3. Redactor Periodista.

2.4. Redactor Periodista «B».

2.5. Redactor Gráfico.

2.6. Redactor Gráfico «B».

2.7. Redactor Diseñador.

2.8. Redactor Diseñador «B».

2.9. Ayudante de Redacción Maquetista.

2.10. Ayudante de Redacción Periodista.

2.11. Ayudante de Redacción Administrativo.

3. – Administrativos:

3.1. Jefe de Sección o Departamento.

3.2. Jefe de Negociado o Equipo.

3.3. Oficial de Primera.

3.4. Oficial de Segunda.

3.5. Auxiliar.

3.6. Promotor de Ventas.

4. — Personal de Talleres de edición:

4.1. Jefe de Sección.

4.2. Jefe de Equipo.

4.3. Corrector Tipográfico.

4.4. Atendedor.

Composición y corrección:

4.5. Oficial de Primera Preferente.

4.6. Oficial de Primera.

4.7. Oficial de Segunda.

4.8. Oficial de Tercera.

5.– Servicios Auxiliares.

5.1. Telefonista.

5.2. Encargado de Almacén.

5.3. Almacenero.

Subalternos:

6.1. Conserje.

6.2. Portero.

6.3. Ordenanza.

6.4. Mozo.

B) Definición de las categorías laborales:

1. – Técnicos:

1.1. Técnicos titulados de grado superior: Son los que, poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior, se encuentren unidos a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído.

1.2. Técnicos titulados de grado medio: Se comprenden en esta definición los ingenieros, técnicos, antiguos peritos, los ayudantes técnicos, sanitarios, los graduados sociales, titulares mercantiles y maestros industriales.

1.3. Jefe de Taller: Son aquellos que sin poseer título facultativo (oficial) desempeñan funciones de carácter técnico.

2. – Redacción:

a) Personal de Redacción:

2.1. Redactor Jefe: Es el periodista que coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante el Director y estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

2.2. Redactor Jefe de Sección: Es el periodista que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de Redacción.

2.3. Redactor Periodista: Es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o de documentación periodística, que lleva a cabo normalmente según tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada. Su trabajo puede desarrollarse tanto en la mesa como en la calle.

2.4. Redactor Periodista «B»: Realiza idénticas tareas que el Redactor Periodista pero con una experiencia profesional inferior.

2.5. Redactor Gráfico: Es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo gráfico, que lleva a cabo normalmente según tarea.

2.6. Redactor Gráfico «B»: Realiza idénticas tareas que el Redactor Gráfico pero con una experiencia profesional inferior.

2.7. Redactor Diseñador: Es el periodista que realiza labores de diseño de la publicación, diseño infográfico y elaboración del producto, que lleva a cabo normalmente según tarea.

2.8. Redactor Diseñador «B»: Realiza idénticas tareas que el Redactor Diseñador pero con una experiencia profesional inferior.

2.9. Ayudante de Redacción Maquetista: Es aquel que realiza funciones auxiliares de diseño de la publicación.

2.10. Ayudante de Redacción Periodista: Realiza labores de Redacción, estando en posesión de la titulación correspondiente o en vías de su obtención, bajo la supervisión de los responsables de su sección.

2.11. Ayudante de Redacción Administrativo: Es aquella persona que sin estar en posesión de la titulación correspondiente, realiza funciones auxiliares de redacción, fundamentalmente administrativas.

3. – Administrativos:

3.1. Jefe de Sección o Departamento: Comprende esta categoría el personal que asume bajo la dependencia directa de la administración, el mando y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

3.2. Jefe de Negociado o Equipo: Se incluyen en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

3.3 Oficial de Primera: Son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un jefe, funciones administrativas. Tendrán 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 cálculo; planteamiento y realización de estadística en las que intervengan cálculos de importancia; relación de asientos contables; recapitulación de operaciones de importancia; recapitulación de operaciones de diarios múltiples; formulación de asientos en libros 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 cálculo de las nóminas de salarios o haberes y seguros sociales; y los que presten otros servicios cuyos méritos o importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

3.4. Oficial de Segunda: Son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de negociado y oficiales de primera efectuarán operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

3.5. Auxiliar: Es aquella persona que realiza funciones administrativas auxiliares.

3.6. Promotor de Ventas: El personal comprendido en esta categoría realizará bajo la supervisión del jefe de sección, las labores comerciales no solo las que se puedan derivar del hecho de la venta en sí, sino las que, a largo plazo, puede ocasionar dicha venta.

4. – Personal de Talleres de Edición:

4.1. Jefe de Sección: Son los que, con conocimientos generales de todas las actividades que constituyen la industria de prensa, están al frente de toda la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones.

4.2. Jefe de Equipo: Son los oficiales que, además de ejecutar su trabajo, están al cuidado de un grupo específico de personal y son responsables de la debida cumplimentación de las horas de trabajo de todo el personal a sus órdenes.

4.3. Corrector Tipográfico: Son aquellos trabajadores altamente preparados que plantean y mejoran previamente los originales antes de enviarlos a editar, marcan los tipos de letra y, una vez leídos los textos, comprueban y dan el visto bueno a los mismos para su posterior edición.

4.4. Atendedor: Realiza labores auxiliares al corrector tipográfico.

4.5. Oficial de Primera Preferente: Son los profesionales de cada uno de los oficios propios de prensa que tienen una función determinada a su cargo y que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta bajo la dependencia de un jefe.

4.6. Oficial Primera: Aquel trabajador de cada uno de los oficios propios de prensa que tienen una función determinada a su cargo y que ejecuta bajo la dependencia de un jefe y del Oficial de Primera Preferente.

4.7. Oficial de Segunda: Son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de equipo y oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones auxiliares en cada uno de los oficios propios de prensa.

4.8. Oficial de Tercera: Es el profesional que efectúa su labor con subordinación a Jefes de Equipo y Oficiales de Primera y Segunda.

5. Personal de Servicios Auxiliares:

5.1. Telefonista: Son los empleados que tienen como misión estar al cuidado de una centralita telefónica así como atender los trabajos inherentes a esa función.

5.2. Encargado de Almacén: Es aquel que supervisa las funciones mecánicas del almacén.

5.3. Almacenero: Es el que realiza la función mecánica del almacén, como carga y descarga de mercancías, distribución de materiales a las distintas dependencias de la empresa.

Subalternos:

6.1. Conserje: Quien tiene a su cuidado la custodia y llaves del edificio.

6.2. Portero: Realiza labores de portería.

6.3. Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, trabajos sencillos de una oficina, realizar los encargos que le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo trabajos elementales por orden de los distintos responsables.

6.4. Mozo: Son los subalternos mayores de 18 años que ejecutan trabajo para los cuales no se requiere preparación ni conocimientos teórico prácticos de ninguna clase, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida al cumplimiento de aquello que se le ordene.

Artículo 15. – *Movilidad funcional.*

a) La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

b) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

c) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

d) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las categorías equivalentes por un periodo superior a cuatro meses durante un año, el trabajador tendrá derecho al ascenso, que le será reconocido por la Empresa, salvo cuando la movilidad se deba a, incapacidad temporal, descansos maternales, accidentes, licencias y excedencias.

Artículo 16. – *Movilidad geográfica.*

Los traslados fuera de los límites de la localidad donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre este y la Empresa, la cual, en defecto de acuerdo, deberá utilizar los trámites que se establecen a continuación:

a) Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la Empresa distinto del habitual que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

b) El trabajador tendrá derecho a optar por 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 se convenga entre las partes. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

c) Por razones 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 población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje. Si dicho desplazamiento es por una estancia superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Artículo 17. – *Jornadas de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.638 horas anuales, 36 horas semanales de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley como norma general, en jornada continuada de seis horas diarias, con un periodo de descanso de quince minutos que se computarán a todos los efectos como trabajo efectivo, ateniéndose para este descanso a las necesidades de producción. No obstante lo anterior, por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores, podrá acordarse de que la jornada sea partida.

Durante los meses de julio y agosto podrá aplicarse la jornada continuada en aquellas secciones en que las necesidades lo permitan.

El descanso mínimo entre la finalización y comienzo de jornada será de 12 horas, según lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido. A tal fin, el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, o bien, será confeccionado por los responsables de cada sección.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades de producción, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección, salvo para garantizar la producción.

En aquellas secciones en las que se implante los equipos de fin de semana, se entenderá que la jornada, salvo para los turnos de guardia, será de 36 horas de lunes a viernes.

Artículo 18. – *Horarios de trabajo.*

a) Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales en cada departamento o sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación será pactada previamente con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o los establecidos en la norma que se encuentre vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas o de producción, que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor garantizando que el perjuicio que con ello pueda causarse a los trabajadores sea el mínimo indispensable tanto en su alcance como en su duración y sin que, en ningún caso, estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

b) Régimen de Redacción: Dadas las especiales características del trabajo periodístico, la adscripción de los periodistas a las distintas secciones que conforman la redacción con el señalamiento de turnos, horarios, libranzas, tareas y control de asistencia, es competencia del Director del Periódico.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, entendiéndose como tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que le señale el presente Convenio Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada.

Artículo 19. – *Asistencia.*

Las horas de entrada y salida en el trabajo se entienden con puntualidad.

Artículo 20. – *Domingos.*

Referente al trabajo en estos días se acuerda: Trabajar en domingo en número necesario, de acuerdo con las necesidades de cada una de las secciones, organizando turnos que garanticen la elaboración de la edición del periódico correspondiente a los lunes, sin que ningún trabajador tenga que trabajar más de dos domingos seguidos, salvo circunstancias excepcionales.

No obstante lo anterior, y de acuerdo con el artículo 34 del presente Convenio «Convenio con Universidades-Escuelas», la Empresa procurará la incorporación de trabajadores en régimen de contrato a tiempo parcial, que habiendo realizado prácticas en la Empresa, o existiendo en el paro Bolsa de Trabajo, estén capacitados profesionalmente para la realización de las distintas tareas de elaboración y confección del periódico, con el fin de confeccionar turnos de fin de semana que permitan aminorar la asistencia al trabajo en domingo del personal de la plantilla con contrato a tiempo completo.

Artículo 21. – *Días festivos.*

Dada la especial característica de la Prensa, se trabajará en aquellas festividades que anualmente tengan la consideración de festivos, abonables y no recuperables.

Los trabajadores que de acuerdo con el presente artículo trabajen los citados días percibirán una cantidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 del presente Convenio Colectivo.

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

En los casos en que por resolución de la autoridad competente cualquiera de estas fiestas fuese suprimida, o coincidiera con sábado, domingo o lunes, se trasladará su disfrute a otra fecha festiva, negociándose de forma anual al confeccionarse el calendario festivo, en todo caso entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. – Prolongación de jornada y horas extraordinarias.

Dadas las particularidades del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a prolongar su jornada y a realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la edición de las publicaciones diarias y sus suplementos que edita Diario de Burgos, S.A. En caso de notoria y excepcional necesidad ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará en lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, sobre Regulación de Jornadas Especiales de Trabajo.

Se podrá pactar en cada momento entre Empresa y trabajadores el disfrute mediante descanso retribuido o la retribución de las horas extraordinarias. En el supuesto de que la opción fuese la del descanso retribuido, las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivos se descansarán también en domingos o festivos. En el caso de que por necesidades de producción esto no sea posible y el descanso se traslade a un día normal, el mismo será incrementado en la proporción de un 50 por ciento sobre la hora ordinaria, es decir, cada hora trabajada en festivo o domingos generará un descanso de hora y media.

Artículo 23. – *Trabajo en ordenadores.*

a) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas de ordenador más tiempo de lo establecido en su jornada laboral. Los trabajadores que presten servicios con ordenadores tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, realizándose durante este periodo otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

b) Se revisará el funcionamiento de las pantallas de los ordenadores siempre que sea necesario, a juicio del Comité de Seguridad y Salud y se subsanarán los posibles defectos observados.

c) Ningún redactor podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su reelaboración.

CAPÍTULO III. – RÉGIMEN PERSONAL

Artículo 24. – *Contratación de personal.*

Corresponde a Diario de Burgos, S.A. 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, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

Artículo 25. – *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.

La Empresa se compromete a circunscribir la contratación de periodistas a los titulados por las escuelas de Periodismo y Licenciados en Ciencias de la Información, de las distintas ramas de periodismo.

Artículo 26. – *Contratación.*

Toda persona que sea admitida para trabajar en Diario de Burgos, S.A., firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos de prácticas o formación profesional, y en general todos los contratos de carácter temporal, se formalizarán por escrito, y la Empresa se ajustará 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 al Comité de Empresa.

La duración del tiempo de los contratos de prácticas, formación profesional y en general todos los contratos de carácter temporal será el señalado por la Ley en cada momento, aún cuando la Empresa, en los supuestos que considere procedentes podrá acortar dicho plazo.

En Redacción el personal contratado como Redactor en Prácticas recibirá una remuneración equivalente, como mínimo al 70% del Salario Base y Plus de Convenio establecido en el presente Convenio para el Redactor Periodista «B», Redactor Gráfico «B» o Redactor Diseñador «B», con excepción del denominado plus del artículo 48.

Artículo 27. – *Periodo de prueba.*

Durante el periodo de prueba, cuya duración para cada grupo profesional será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, o la norma vigente en cada momento, 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, tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización por esta circunstancia.

Quedará en todo caso en suspenso el periodo correspondiente como consecuencia de la situación de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia, lo que también se pondrá en relieve expresamente en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Artículo 28. – *Empresas de Trabajo Temporal.*

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

Artículo 29. – *Política de formación.*

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección, siempre que sea posible, continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia, la Empresa en función de la situación de la sección a la que pertenezca el solicitante y las necesidades de producción accederá a que los trabajadores que lo soliciten puedan:

a) Adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

c) Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confiere el derecho invocado.

d) Sin prejuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de estos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Artículo 30. – *Trabajadores con capacidad disminuida.*

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquél que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación por los servicios médicos correspondientes, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad; si ello no fuera posible y hubiera sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, quedará rescindido su contrato.

Artículo 31. – *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, S.A., tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta la categoría inferior a Jefe de Sección, 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 Redacción cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva del Director de la publicación.

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

Artículo 32. – *Trabajos de inferior categoría.*

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

Artículo 33. – *Reconversión profesional.*

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico 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 la reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia, que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

Artículo 34. – *Convenios Universidades–Escuelas.*

La Empresa a través de convenios con Universidades o Escuelas, garantizará un modelo de formación constante de alumnos que desarrollarán prácticas profesionales en la redacción y demás secciones con el fin de contar con personal especializado para realizar sustituciones en fines de semana, vacaciones, permisos, enfermedades y accidentes.

CAPÍTULO IV. – VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y CESES

Artículo 35. – *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales, de los cuales, al menos 15 serán ininterrumpidos dentro del mismo año natural.

Al determinar el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días y medio de vacaciones por mes trabajado. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año que ya hubiere disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

El periodo vacacional será retribuido, abonándose el mismo a razón de: Salario Base, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio, Plus denominado Artículo 48, así como la media del Plus de Nocturnidad devengado por el trabajador en los cinco primeros meses del año natural de que se trate.

La solicitud de las vacaciones en cada sección se realizará antes del 30 de marzo de cada año.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose el principio de interés de la producción. El periodo vacacional anual se disfrutará en su integridad preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, si no se disfrutara en la forma expuesta, al menos 15 días han de ser disfrutados de forma continuada dentro del periodo citado y los 15 días restantes no podrán ser disfrutados en más de dos periodos.

Si por necesidades de la Empresa, el trabajador no pudiera disfrutar de la totalidad del periodo vacacional en los precitados meses de junio, julio, agosto y septiembre, por la Empresa y el trabajador se procederá a fijar otras fechas de disfrute, compensándole al trabajador con la suma de 374 euros.

Los turnos serán rotatorios, confeccionando grupos que garanticen la producción y el normal funcionamiento de las secciones de acuerdo a:

– Será prioritario el acuerdo entre la totalidad de los trabajadores de cada sección.

– De no existir acuerdo entre los trabajadores el disfrute de las vacaciones se ajustará a la siguiente regla: En el primer año de vigencia del presente Convenio la elección del periodo de disfrute corresponderá al más antiguo en la Empresa, dentro de cada categoría y sección, pasando al año siguiente a ser el último en elegir.

El establecimiento de turnos convenidos se publicará en cada sección entre los días 15 y 30 de abril de cada año.

De conformidad con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, el periodo anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto cuando el trabajador cause baja en la Empresa sin haber disfrutado el periodo vacacional, o en casos excepcionales que deberán contar con la aprobación del Comité de Empresa.

Artículo 36. – *Permisos reglamentarios*.

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) Por contraer matrimonio o unión de parejas de hecho legalmente constituidas: Quince días naturales ininterrumpidos, 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 laboral siguiente.

b) Por alumbramiento de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza, o por adopción o en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la Resolución judicial o administrativa: Tres días naturales a elección del interesado. Cuando el trabajador con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá equiparable 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 deberán estar inscritas en el registro público correspondiente.

c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o hermanos políticos y nietos: Un día natural que habrá de coincidir con la fecha de la boda.

d) Por enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

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

Para los párrafos d y e, si fuese necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) 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 concederá la licencia de acuerdo con lo que las disposiciones legales vigentes dicten en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá dos días naturales.

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

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración de la misma se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos regulados por la Ley. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo habitual y ordinaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

j) Asuntos propios: Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 4 días de permiso para asuntos personales o de cualquier otro tipo.

Estos días deberán ser disfrutados dentro del año natural, de acuerdo entre la Empresa y el trabajador, debiendo ser solicitado con quince días de antelación a la fecha deseada del disfrute al Director de la publicación, Director Administrativo o Jefes de Sección de los distintos departamentos.

k) Exámenes: Un día por exámenes oficiales.

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

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

En los casos excepcionales, la empresa estudiará la posibilidad de ampliación de esos permisos.

Artículo 37. – *Licencias.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de al menos 3 años podrán solicitar en caso de necesidad justificada licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año y no antes de haber transcurrido tres años desde la última vez disfrutada dicha licencia. Este tipo de licencias deberán solicitarse con tres meses de antelación.

Artículo 38. – *Suspensión del trabajo por paternidad.*

A este respecto se estará a lo regulado en el artículo 48 bis del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. – *Excedencia por maternidad/paternidad.*

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación a su puesto de trabajo o a otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Siempre que la misma se realice dentro del plazo de dos años como máximo, la incorporación será automática.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 40. – *Excedencia voluntaria.*

La Empresa concederá a su personal de plantilla, que como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

Su concesión será potestativa si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de una excedencia anterior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse dos meses antes de la finalización de la excedencia y la incorporación será automática a su puesto de trabajo, en el caso de que exista vacante. En el supuesto de que dicho puesto de trabajo hubiera desaparecido, podrá ofrecerse la incorporación a un puesto de similares características.

Transcurrido el tiempo inicial de excedencia, será potestativo para la Empresa ampliarla por igual periodo a solicitud del trabajador.

No obstante, a lo regulado entre los artículos 35 y 40 del presente Convenio, Diario de Burgos, S.A. se acoge a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las modificaciones que en ellas se realicen del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. – *Incapacidad laboral.*

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, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio, Plus denominado artículo 48 y Nocturnidad.

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, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio, Plus del artículo 48 y nocturnidad.

Artículo 42. – *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 de personal.

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

La Empresa estará obligada a la liquidación en el mismo día del cese en su relación laboral.

Artículo 43. – *Jubilaciones.*

Las partes firmantes del acuerdo han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación:

a) Con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de la Empresa de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

La Empresa se reserva el derecho a cubrir el puesto vacante con un trabajador en plantilla, siempre que lo estime oportuno, y pasar al trabajador contratado, perceptor del seguro de desempleo, al puesto que quedara libre.

b) Jubilación parcial, contrato de relevo.

En cualquier momento, una vez cumplidos los 61 años por el trabajador/a y antes de cumplir la edad legal de jubilación ordinaria, a instancia de la Empresa, si el trabajador reúne los requisitos para ello, a instancia del trabajador, siempre y cuando no interfiera en la actividad productiva de la empresa, o bien de mutuo acuerdo, preavisando con tres meses de antelación a la fecha de efectividad, se podrá suscribir un contrato de relevo para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial en los términos y condiciones establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir del 1 de enero de 2013 se estará a lo dispuesto en la normativa recogida en la Ley 27/2011 de 1 de agosto.

La Empresa concederá al personal que se jubile una gratificación de dos mensualidades de su salario.

Artículo 44. – *Suplencias.*

El personal de Diario de Burgos, S.A. 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. Remitiéndose para casos excepcionales a lo previsto en el artículo 22 del vigente Convenio.

b) En las suplencias derivadas por sanción impuestas por la Empresa a los trabajadores, el importe de estas irá a engrosar el fondo de programas de formación recogido en el artículo 61 del vigente Convenio y de acuerdo con el artículo 62.

c) En las suplencias por vacaciones y enfermedad se recurrirá preferentemente a los trabajadores de los equipos de fin de semana.

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

CAPÍTULO V. – RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 45. – *Principios generales.*

Todos los conceptos retributivos incluidos en el presente capítulo integran la estructura del salario a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo la consideración de Salario Bruto.

Artículo 46. – *Conceptos retributivos.*

Los conceptos aplicables en Diario de Burgos, S.A., son los siguientes:

1. Salario Base.

2. Complementos.

2.1. Personales:

– Plus de Antigüedad Consolidada.

– Plus denominado Artículo 48.

2.2. Por puesto de trabajo:

– Plus de Convenio.

– Plus de Nocturnidad.

– Plus de Festivo.

– Plus Dominical.

2.3. Mejoras voluntarias.

2.4. De vencimiento periódico superior al mes.

– Paga extra de junio.

– Paga extra de octubre.

– Paga extra de navidad.

3. Devengos adicionales.

– Complementos por incapacidad temporal.

– Premio por permanencia en la Empresa: 20, 30 y 40 años.

Artículo 47. – *Salario Base.*

Se entiende por Salario Base la retribución que tiene asignada cada trabajador fijada por unidad de tiempo independientemente de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón del puesto de trabajo, la categoría profesional, la cantidad de trabajo o cualquier otra situación.

La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales (Anexo I) de este Convenio.

Artículo 48. – *Antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 2012 los trabajadores no devengarán nuevos aumentos periódicos en concepto de antigüedad.

La cantidad que hasta el 31 de diciembre de 2011 viniera percibiendo cada trabajador por el concepto de antigüedad quedará consolidada pasando a denominarse en el recibo salarial «Plus de Antigüedad Consolidada».

Los trabajadores que a 31/12/2011 se encontraran en situación de generación de un nuevo quinquenio, consolidarán la parte proporcional del mismo en función del tiempo transcurrido entre la fecha de devengo del último quinquenio y el 31/12/2011.

El Plus de Antigüedad Consolidada no será absorbible ni compensable.

Artículo 49. – *Plus del Artículo 48.*

El denominado complemento del Artículo 48 se percibe por todo el personal de plantilla de Redacción que tenga acreditada su titulación en Periodismo, Ciencias de la Información o Titulación Superior con Postgrado en Periodismo reconocido, incluido los Redactores Gráficos y Redactores Diseñadores.

La cuantía del citado Plus queda establecida en las tablas salariales (Anexo I) del presente Convenio.

Artículo 50. – *Plus de Convenio.*

Es la otra parte del salario que junto al Salario Base forman el conjunto salarial distribuido por categorías.

La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales (Anexo I) de este Convenio.

Artículo 51. – *Plus de 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 específica para todas las secciones y categorías de 5,85 euros diarios, en jornada completa.

La cantidad citada nunca podrá ser inferior al 25 por ciento sobre el salario base/hora asignado a cada categoría profesional en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 52. – *Plus Festivo.*

Los trabajadores que de acuerdo con el artículo 21 del presente Convenio trabajen los citados días, percibirán una cantidad igual al 175% del Salario Base, Plus de Antigüedad Consolidada, cuando proceda, Nocturnidad, Plus de Convenio y Plus del denominado Artículo 48 asignado a cada categoría profesional. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio, las cantidades que se percibirán por este concepto son las reflejadas en las tablas salariales (Anexo II).

Artículo 53. – *Plus Dominical.*

La prestación de servicios en domingo no dará derecho a percibir cantidad compensatoria alguna por ello. No obstante los trabajadores pertenecientes a la empresa Diario de Burgos, S.A., con anterioridad a 31 de diciembre de 1999 mantendrán, como condición más beneficiosa “ad personam” el derecho a percibir a partir del segundo domingo, inclusive, trabajado de cada mes el Plus Dominical fijado en las tablas salariales (Anexo III) para cada categoría profesional.

Artículo 54. – *Mejora voluntaria.*

Es el complemento de carácter graciable, fijo o variable, que en ningún caso será consolidable.

Artículo 55. – *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de Diario de Burgos, S.A. tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de verano y paga de navidad. Se percibirán antes de los días 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente. Su devengo estará referido al tiempo de trabajo durante el semestre natural que genera su percepción y será proporcional al tiempo trabajado durante ese periodo. Su importe será el correspondiente a una mensualidad -30 días- de Salario Base, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus denominado Artículo 48.

b) Paga de octubre. Se percibirá antes del día 15 de octubre y su devengo estará referido al tiempo de trabajo durante el año natural que genera su percepción y será proporcional al tiempo trabajado durante ese periodo. Su importe será el correspondiente a una mensualidad -30 días- de Salario Base, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus denominado Artículo 48.

Artículo 56. – *Devengos adicionales.*

Paga 20, 30 y 40 años: A los trabajadores que cumplan 20, 30 y 40 años de permanencia continuada en la Empresa se les abonará una gratificación consistente en una mensualidad -30 días- de Salario Base, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus denominado Artículo 48.

Artículo 57. – *Incrementos salariales.*

Para los años 2012 y 2013, los conceptos salariales fijos y ordinarios serán los reflejados en el Anexo I adjunto al presente texto.

CAPÍTULO VI. – PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 58. – *Premios de permanencia.*

Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la Empresa concederá premios a los trabajadores que cumplen 20 años de permanencia continuada en Diario de Burgos, S.A., y consistirán en el pago de una cantidad equivalente a una mensualidad ordinaria (Salario Base, Plus de Antigüedad Consolidada (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus denominado Artículo 48); otra igual a los 30 años y otra de idéntica cuantía a los 40 años.

Igualmente los trabajadores que causen baja en la empresa (cumplida la edad de 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, teniendo en cuenta que se computará a los trabajadores que causen baja en la empresa, los años precisos para alcanzar la cantidad fijada para el grupo de años al servicio de la empresa, inmediato o superior del que tuviera en el momento de abandonar la empresa.

A) Trabajadores a jornada completa:

La gratificación se fija en las cantidades siguientes:

A los 20 años de servicio: 1.022,37 €.

A los 30 años de servicio: 1.511,95 €.

A los 35 años de servicio: 1.821,52 €.

A los 40 años de servicio: 2.068,36 €.

A los 50 años de servicio: 2.554,28 €.

B) Trabajadores en régimen de contrato parcial o jornada reducida:

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

Artículo 59. – *Faltas.*

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

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

– Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.

b) No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

– Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.

b) Ausencia al trabajo, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

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

f) La desobediencia debidamente acreditada 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, podrá ser considerada muy grave.

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

h) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

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

j) 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.

k) Incurrir los correctores tipográficos reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

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

– Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, trabajar para otra Empresa, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

b) 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 cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la Empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

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

f) La embriaguez durante el servicio.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como la blasfemia habitual.

El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, que realizará los trámites oportunos para aclararlo.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

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

m) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

n) El acoso moral, laboral y sexual.

– Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Traslado forzoso. Despido. Requerirá tramitación de expediente, en el que será oído el trabajador afectado.

Artículo 60. – *Importe de las sanciones.*

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 para los Programas de Formación, previstas en el artículo 62 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.

– Prescripción: 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los 18 meses de la comisión del hecho.

Artículo 61. – *Tramitación.*

Corresponde al Director General de la Empresa, o a la persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves. En todos los casos será oído el Comité de Empresa.

CAPÍTULO VII. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 62. – *Programas de formación.*

La Empresa se compromete durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio a dotar con una cantidad equivalente a 3.100 euros destinadas a cubrir los programas que sean presentados y avalados por la Comisión paritaria prevista en el art. 7 del presente Convenio.

Artículo 63. – *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.

Artículo 64. – *Prestación por matrimonio.*

Los trabajadores que llevando más de dos años al servicio de la Empresa contraigan matrimonio se les abonará una gratificación de 306 euros.

Artículo 65. – *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará siempre que sea necesario las prendas y complementos adecuados a aquellos trabajadores que lo precisen para desarrollar su actividad.

Artículo 66. – *Reconocimiento médico.*

La Empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual a todos los trabajadores. Este reconocimiento será de carácter obligatorio.

Igualmente, la Empresa facilitará a todas las personas que trabajen en ordenadores una revisión oftalmológica semestral, además de las extraordinarias que puedan solicitarse individualmente.

De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

En todo lo demás, las partes se remiten a la normativa vigente (Ley de Salud Laboral).

Artículo 67. – *Seguro de accidentes.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección de la Empresa estudiará la actualización de la Póliza del Seguro de Accidentes que tiene contratado con cargo a la misma para todo el personal de la Empresa y que cubre la contingencia de muerte o invalidez, ambas como consecuencia de cualquier tipo de accidente.

Este seguro dejará de tener vigencia en el momento en que el trabajador deje de estar vinculado laboralmente con la Empresa.

Artículo 68. – *Responsabilidad civil de los redactores.*

La Empresa contratará un Seguro Colectivo de Responsabilidad Civil para los redactores que puedan verse afectados por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su profesión.

En el supuesto de no contratar este seguro, y en el caso de demandas judiciales contra redactores por motivo de su trabajo, la Empresa asume la asesoría y defensa jurídica de los mismos.

Artículo 69. – *Fondo del Comité de Empresa*.

Anualmente la Empresa dotará de un fondo para las actividades del Comité de Empresa de 3 euros por persona y año.

CAPÍTULO VIII. – DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 70. – *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité será de quince.

Artículo 71. – *Horas sindicales*.

Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán los impresos establecidos a tal fin, y se avisará con antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Artículo 72. – *Derecho supletorio*.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores, la L.O.L.S. 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 al fomento den un ambiente exento de acoso sexual.

DISPOSICIÓN FINAL

Mantenimiento de empleo. –

El objetivo de la Dirección de la Empresa y de su Comité de Empresa es, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el mantenimiento de la estabilidad en el empleo y ocupación de la plantilla de trabajadores fijos con la que en la actualidad cuenta,

por ello la Dirección de la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se compromete al mantenimiento del empleo fijo en la redacción central en Burgos, sin que ello suponga la renuncia a estudiar e implantar, si llegara el caso, medidas tendentes a dar una más efectiva ocupación a la plantilla y a aminorar los costos salariales.

Respecto a las delegaciones que Diario de Burgos tiene en la Provincia, la Dirección de la Empresa se compromete a realizar un estudio de rentabilidad de las mismas y si del mismo se dedujera la falta de rentabilidad de cualquiera de ellas, la Empresa durante la vigencia del presente Convenio, podría adoptar aquella medida (extinciones contractuales, traslados u otra forma de movilidad interna o externa) que considerara podría ser la más idónea para asegurar la viabilidad de la Empresa y el cumplimiento del objetivo que en esta norma se establece.

Burgos, a 31 de mayo de 2012.

* * *

Diario de Burgos

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2012-2013

	Salario Base	Plus Convenio	Prorr.Dom. Conv	Total Plus Convenio	Plus Artíc. 48	Total mes	Total año 15 pagas
Técnicos							
Titulado Grado Superior	1.406,24	1.481,73		1.481,73		2.887,97	43.319,57
Titulado Grado Medio	823,61	1.091,39		1.091,39		1.915,00	28.725,04
Jefe de Taller	914,35	1.196,22		1.196,22		2.110,57	31.658,62
Personal de Redacción							
Redactor Jefe	1.235,43	1.402,48	97,68	1.500,16	88,49	2.824,09	42.361,40
Redactor Jefe de Sección	1.096,74	1.248,20	86,60	1.334,80	88,49	2.520,03	37.800,39
Redactor Periodista	914,12	1.196,21	80,81	1.277,02	88,49	2.279,64	34.194,54
Redactor Periodista B	685,60	897,16	60,61	957,77	88,49	1.731,87	25.977,99
Redactor Gráfico	914,12	1.196,21	80,81	1.277,02	88,49	2.279,64	34.194,54
Redactor Gráfico B	685,60	897,16	60,61	957,77	88,49	1.731,87	25.977,99
Redactor Diseñador	914,12	1.196,21	80,81	1.277,02	88,49	2.279,64	34.194,54
Redactor Diseñador B	685,60	897,16	60,61	957,77	88,49	1.731,87	25.977,99
Ayte de Redacccion Maquetista	640,29	971,62	63,21	1.034,84		1.675,12	25.126,81
Ayte. de Redacción Periodista	597,16	943,18	58,40	1.001,57		1.598,73	23.981,01
Ayte. de Redaccion Advo.	597,16	943,18	58,40	1.001,57		1.598,73	23.981,01
Administrativos							
Jefe de Sección o Dpto.	914,12	1.160,93		1.160,93		2.075,05	31.125,72
Jefe de Negociado o Equipo	808,42	1.089,71		1.089,71		1.898,12	28.471,85
Oficial de 1ª	708,04	1.022,00		1.022,00		1.730,04	25.950,53
Oficial de 2ª	597,17	947,75		947,75		1.544,92	23.173,80
Auxiliar	514,27	887,04		887,04		1.401,31	21.019,65
Promotor de Ventas	514,27	887,04		887,04		1.401,31	21.019,65
Servicios Auxiliares de Administración							
Telefonista	514,27	887,04		887,04		1.401,31	21.019,65
Encargado de Almacén	708,04	1.013,49		1.013,49		1.721,53	25.822,90
Almacenero	497,68	875,83		875,83		1.373,51	20.602,64
Subalternos							
Conserje	514,27	887,04		887,04		1.401,31	21.019,65
Portero	472,75	858,99		858,99		1.331,74	19.976,08
Ordenanza	472,75	858,99		858,99		1.331,74	19.976,08
Mozo	472,75	858,99		858,99		1.331,74	19.976,08
Taller de Edición							
A) OFICIOS PROPIOS							
Jefe de Sección	816,47	1.089,37	75,35	1.164,72		1.981,19	29.717,81
Jefe de Equipo	703,44	1.014,57	65,45	1.080,02		1.783,46	26.751,88
Corrector Tipográfico	695,37	1.018,02	69,71	1.087,73		1.783,10	26.746,44
Atendedor	572,11	925,45	52,21	977,66		1.549,77	23.246,53

	Salario Base	Plus Convenio	Prorr.Dom. Conv	Total Plus Convenio	Plus Artíc. 48	Total día	Total 455 días
Composición, Reproducción							
Oficial de 1ª Preferente	21,74	32,74	2,14	34,88		56,62	25.761,36
Oficial de 1ª	21,09	32,02	2,02	34,05		55,14	25.087,23
Oficial de 2ª	18,84	30,50	1,71	32,21		51,05	23.228,56
Oficial de 3ª	17,19	29,37	1,62	30,99		48,17	21.918,83

Horas anuales jornada diaria completa 1.638

Burgos, 31 de mayo de 2012

Diario de Burgos

ANEXO 2

FESTIVOS DIA 2011- 2012- 2013

	0 Trienio	1º Trienio	2º Trienio	1º Quinq	2ºQuinq	3ºQuinq	4º Quinq	5ºQuinq	6ºQuinq	7ºQuinq	8ºQuinq	9ºQuinq
	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%
Técnicos												
Titulado Grado Superior	166,61	170,67	174,73	178,78	182,84	186,90	190,95	195,01	199,07	203,12	207,18	211,23
Titulado Grado Medio	110,48	112,86	115,23	117,61	119,98	122,36	124,74	127,11	129,49	131,86	134,24	136,61
Jefe de Taller	121,76	124,40	127,04	129,68	132,31	134,95	137,59	140,23	142,86	145,50	148,14	150,78
Personal de Redacción												
Redactor Jefe	162,93	166,49	170,06	173,62	177,18	180,75	184,31	187,87	191,44	195,00	198,57	202,13
Redactor Jefe de Sección	145,39	148,55	151,71	154,88	158,04	161,20	164,37	167,53	170,70	173,86	177,02	180,19
Redactor Periodista	131,52	134,15	136,79	139,43	142,06	144,70	147,34	149,98	152,61	155,25	157,89	160,52
Redactor Periodista B	99,92	101,89	103,87	105,85	107,83	109,80	111,78	113,76	115,74	117,71	119,69	121,67
Redactor Gráfico	131,52	134,15	136,79	139,43	142,06	144,70	147,34	149,98	152,61	155,25	157,89	160,52
Redactor Gráfico B	99,92	101,89	103,87	105,85	107,83	109,80	111,78	113,76	115,74	117,71	119,69	121,67
Redactor Diseñador	131,52	134,15	136,79	139,43	142,06	144,70	147,34	149,98	152,61	155,25	157,89	160,52
Redactor Diseñador B	99,92	101,89	103,87	105,85	107,83	109,80	111,78	113,76	115,74	117,71	119,69	121,67
Ayudante de Redacción Maquetista	96,64	98,49	100,34	102,18	104,03	105,88	107,72	109,57	111,42	113,26	115,11	116,96
Ayudante de Redacción Periodista	92,23	93,96	95,68	97,40	99,12	100,85	102,57	104,29	106,02	107,74	109,46	111,18
Ayudante de Redacción Advo.	92,23	93,96	95,68	97,40	99,12	100,85	102,57	104,29	106,02	107,74	109,46	111,18
Administrativos												
Jefe de Sección o Departamento	119,71	122,35	124,99	127,62	130,26	132,90	135,54	138,17	140,81	143,45	146,08	148,72
Jefe de Negociado o Equipo	109,51	111,84	114,17	116,50	118,83	121,17	123,50	125,83	128,16	130,49	132,83	135,16
Oficial de 1ª	99,81	101,85	103,89	105,94	107,98	110,02	112,06	114,11	116,15	118,19	120,23	122,28
Oficial de 2ª	89,13	90,85	92,58	94,30	96,02	97,74	99,47	101,19	102,91	104,63	106,36	108,08
Auxiliar	80,84	82,33	83,81	85,30	86,78	88,26	89,75	91,23	92,71	94,20	95,68	97,16
Promotor de Ventas	80,84	82,33	83,81	85,30	86,78	88,26	89,75	91,23	92,71	94,20	95,68	97,16
Servicios Auxiliares de Administración												
Telefonista	80,84	82,33	83,81	85,30	86,78	88,26	89,75	91,23	92,71	94,20	95,68	97,16
Encargado de Almacén	99,32	101,36	103,40	105,45	107,49	109,53	111,57	113,62	115,66	117,70	119,74	121,79
Almacenero	79,24	80,68	82,11	83,55	84,98	86,42	87,85	89,29	90,73	92,16	93,60	95,03
Subalternos												
Conserje	80,84	82,33	83,81	85,30	86,78	88,26	89,75	91,23	92,71	94,20	95,68	97,16
Portero	76,83	78,19	79,56	80,92	82,29	83,65	85,01	86,38	87,74	89,10	90,47	91,83
Ordenanza	76,83	78,19	79,56	80,92	82,29	83,65	85,01	86,38	87,74	89,10	90,47	91,83
Mozo	76,83	78,19	79,56	80,92	82,29	83,65	85,01	86,38	87,74	89,10	90,47	91,83
Taller de Edición												
A) OFICIOS PROPIOS												
Jefe de Sección	114,30	116,65	119,01	121,36	123,72	126,08	128,43	130,79	133,14	135,50	137,85	140,21
Jefe de Equipo	102,89	104,92	106,95	108,98	111,01	113,04	115,07	117,10	119,13	121,15	123,18	125,21
Corrector Tipográfico	102,87	104,88	106,88	108,89	110,89	112,90	114,91	116,91	118,92	120,92	122,93	124,94
Atendedor	89,41	91,06	92,71	94,36	96,01	97,66	99,31	100,96	102,61	104,26	105,91	107,56
Composición, Reproducción												
Oficial de 1ª Preferente	99,08	100,98	102,89	104,79	106,69	108,59	110,49	112,40	114,30	116,20	118,10	120,00
Oficial de 1ª	96,49	98,33	100,18	102,03	103,87	105,72	107,56	109,41	111,25	113,10	114,94	116,79
Oficial de 2ª	89,34	90,99	92,64	94,29	95,93	97,58	99,23	100,88	102,53	104,18	105,82	107,47
Oficial de 3ª	84,30	85,81	87,31	88,81	90,32	91,82	93,33	94,83	96,33	97,84	99,34	100,85

Burgos, 31 de mayo de 2012

Diario de Burgos

ANEXO 2

FESTIVOS NOCHE- 2011- 2012- 2013

	Nocturnidad	0 Trienio 0%	1º Trienio 5%	2º Trienio 10%	1º Quinq 15%	2ºQuinq 20%	3ºQuinq 25%	4º Quinq 30%	5ºQuinq 35%	6ºQuinq 40%	7ºQuinq 45%	8ºQuinq 50%	9ºQuinq 55%
Técnicos													
Titulado Grado Superior	11,72	187,12	191,18	195,23	199,29	203,35	207,40	211,46	215,52	219,57	223,63	227,69	231,74
Titulado Grado Medio	6,86	122,49	124,87	127,24	129,62	132,00	134,37	136,75	139,12	141,50	143,87	146,25	148,63
Jefe de Taller	7,62	135,10	137,74	140,37	143,01	145,65	148,29	150,92	153,56	156,20	158,84	161,47	164,11
Personal de Redacción													
Redactor Jefe	10,30	180,95	184,51	188,07	191,64	195,20	198,76	202,33	205,89	209,46	213,02	216,58	220,15
Redactor Jefe de Sección	9,14	161,38	164,54	167,71	170,87	174,03	177,20	180,36	183,53	186,69	189,85	193,02	196,18
Redactor Periodista	7,62	144,85	147,49	150,12	152,76	155,40	158,03	160,67	163,31	165,94	168,58	171,22	173,85
Redactor Periodista B	6,43	111,16	113,14	115,12	117,09	119,07	121,05	123,03	125,00	126,98	128,96	130,94	132,92
Redactor Gráfico	7,62	144,85	147,49	150,12	152,76	155,40	158,03	160,67	163,31	165,94	168,58	171,22	173,85
Redactor Gráfico B	6,43	111,16	113,14	115,12	117,09	119,07	121,05	123,03	125,00	126,98	128,96	130,94	132,92
Redactor Diseñador	7,62	144,85	147,49	150,12	152,76	155,40	158,03	160,67	163,31	165,94	168,58	171,22	173,85
Redactor Diseñador B	6,43	111,16	113,14	115,12	117,09	119,07	121,05	123,03	125,00	126,98	128,96	130,94	132,92
Ayudante de Redaccion Maquetista	6,43	107,89	109,73	111,58	113,43	115,27	117,12	118,97	120,82	122,66	124,51	126,36	128,20
Ayte de Redacción Periodista	6,43	103,48	105,20	106,93	108,65	110,37	112,09	113,82	115,54	117,26	118,98	120,71	122,43
Ayudante de Redacción Advo.	6,43	103,48	105,20	106,93	108,65	110,37	112,09	113,82	115,54	117,26	118,98	120,71	122,43
Administrativos													
Jefe de Sección o Departamento	7,62	133,05	135,68	138,32	140,96	143,59	146,23	148,87	151,50	154,14	156,78	159,41	162,05
Jefe de Negociado o Equipo	6,74	121,30	123,63	125,96	128,29	130,62	132,96	135,29	137,62	139,95	142,28	144,62	146,95
Oficial de 1ª	6,43	111,06	113,10	115,14	117,18	119,22	121,27	123,31	125,35	127,39	129,44	131,48	133,52
Oficial de 2ª	6,43	100,38	102,10	103,82	105,54	107,27	108,99	110,71	112,43	114,16	115,88	117,60	119,32
Auxiliar	6,43	92,09	93,57	95,06	96,54	98,02	99,51	100,99	102,47	103,96	105,44	106,93	108,41
Promotor de Ventas	6,43	92,09	93,57	95,06	96,54	98,02	99,51	100,99	102,47	103,96	105,44	106,93	108,41
Servicios Auxiliares de Administración													
Telefonista	6,43	92,09	93,57	95,06	96,54	98,02	99,51	100,99	102,47	103,96	105,44	106,93	108,41
Encargado de Almacén	6,43	110,56	112,61	114,65	116,69	118,73	120,78	122,82	124,86	126,90	128,95	130,99	133,03
Almacenero	6,43	90,49	91,92	93,36	94,79	96,23	97,66	99,10	100,54	101,97	103,41	104,84	106,28
Subalternos													
Conserje	6,43	92,09	93,57	95,06	96,54	98,02	99,51	100,99	102,47	103,96	105,44	106,93	108,41
Portero	6,43	88,08	89,44	90,80	92,17	93,53	94,89	96,26	97,62	98,99	100,35	101,71	103,08
Ordenanza	6,43	88,08	89,44	90,80	92,17	93,53	94,89	96,26	97,62	98,99	100,35	101,71	103,08
Mozo	6,43	88,08	89,44	90,80	92,17	93,53	94,89	96,26	97,62	98,99	100,35	101,71	103,08
Taller de Edición													
A) OFICIOS PROPIOS													
Jefe de Sección	6,80	126,21	128,56	130,92	133,27	135,63	137,98	140,34	142,69	145,05	147,40	149,76	152,11
Jefe de Equipo	6,43	114,14	116,17	118,20	120,22	122,25	124,28	126,31	128,34	130,37	132,40	134,43	136,46
Corrector Tipográfico	6,43	114,12	116,12	118,13	120,13	122,14	124,15	126,15	128,16	130,16	132,17	134,17	136,18
Atendedor	6,43	100,66	102,31	103,96	105,61	107,26	108,91	110,56	112,21	113,86	115,51	117,16	118,81
Composición, Reproducción													
Oficial de 1ª Preferente	6,43	110,33	112,23	114,13	116,03	117,94	119,84	121,74	123,64	125,54	127,45	129,35	131,25
Oficial de 1ª	6,43	107,73	109,58	111,43	113,27	115,12	116,96	118,81	120,65	122,50	124,34	126,19	128,04
Oficial de 2ª	6,43	100,59	102,23	103,88	105,53	107,18	108,83	110,48	112,12	113,77	115,42	117,07	118,72
Oficial de 3ª	6,43	95,55	97,05	98,56	100,06	101,56	103,07	104,57	106,08	107,58	109,08	110,59	112,09

Burgos 31 de mayo de 2012

Diario de Burgos

ANEXO 3

DOMINGOS 2011-2012-2013

IMPORTE UNITARIO	Domingo día	Domingo noche
Técnicos		
Titulado Grado Superior	151,93	167,21
Titulado Grado Medio	99,72	108,68
Jefe de Taller	110,22	120,15
Personal de Redacción		
Redactor Jefe	133,19	146,62
Redactor Jefe de Sección	118,08	129,99
Redactor Periodista	110,21	120,14
Redactor Periodista B	82,66	90,11
Redactor Gráfico	110,21	120,14
Redactor Gráfico B	82,66	90,11
Redactor Diseñador	110,21	120,14
Redactor Diseñador B	82,66	90,11
Ayudante de Redacción Maquetista	86,22	93,18
Ayudante de Redacción Periodista	79,64	86,12
Ayudante de Redacción Advo.	79,64	86,12
Subalternos		
Conserje	66,65	72,23
Portero	63,36	68,51
Ordenanza	63,36	68,51
Mozo	63,36	68,51
Taller de Edición		
A) OFICIOS PROPIOS		
Jefe de Sección	102,75	111,61
Jefe de Equipo	89,25	90,76
Corrector Tipográfico	95,06	102,63
Atendedor	71,19	77,41
Composición, reproducción		
Oficial de 1ª Preferente	88,62	95,74
Oficial de 1ª	83,42	90,29
Oficial de 2ª	71,14	77,27
Oficial de 3ª	67,18	72,77

Burgos, 31 de mayo de 2012