



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 31 de marzo de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo del Grupo de Comunicación Promecal, S.L. centro de trabajo Diario de Burgos. (C.C. 09100411012023).

Visto el texto del convenio colectivo del Grupo de Comunicación Promecal, S.L. centro de trabajo Diario de Burgos, suscrito el 9 de marzo de 2023, entre la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se 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 (BOE 12/06/2010) y 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 PRE/813/2022 de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 31 de marzo de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DIARIO DE BURGOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1. – Partes contratantes:*

El presente convenio se concierta en el marco de la normativa vigente sobre convenios colectivos entre la entidad y los representantes de los trabajadores de Grupo de Comunicación Promecal, S.L. centro de trabajo Diario de Burgos.

*Artículo 2. – Ámbito funcional:*

Los preceptos de este convenio obligan a la entidad Grupo de Comunicación Promecal, S.L. centro de trabajo Diario de Burgos (Diario de Burgos en adelante).

*Artículo 3. – Ámbito personal:*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en Diario de Burgos mediante contrato laboral, cualesquiera que sean sus cometidos, pudiendo ser, entre otros, la confección de la publicación diaria Diario de Burgos, así como de los suplementos periódicos e información que se editen por la entidad, ya sea para su difusión, escrita, gráfica o digital. Quedan expresamente excluidos del mismo los siguientes:

- a) Los altos cargos de la empresa según Decreto Ley número 1382/85.
- b) Consejero/a, director/a general, gerente, director/a y subdirector/a de la publicación.
- c) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- d) Asesores y asesoras.
- e) Corresponsales y colaboradores/as que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- f) Colaboradores/as a la pieza, independientemente que mantengan una relación continuada con la empresa.
- g) Agentes comerciales o publicitarios que mantengan relación por razones de su profesión con Diario de Burgos.
- h) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario de Burgos.
- i) Becarios/as que realicen prácticas en la redacción de Diario de Burgos.

*Artículo 4. – Vigencia:*

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el primero de enero de 2021, y con una vigencia de cinco años a contar desde el primero de enero de 2021, siendo la fecha de su vencimiento el 31 de diciembre de 2025. 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. En el caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida al punto anterior, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año. 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 veinticuatro 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. No obstante, si transcurrido dicho plazo de 24 meses, las negociaciones entre las partes firmantes se prolongan más allá de la fecha de término de su vigencia, su contenido se considerará prorrogado año a año, tanto en cuanto sea firmado otro convenio. La representación de los trabajadores o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo convenio colectivo, que sustituya al 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 presidencia 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 podrán ser 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 la plantilla 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 superior, normativa o convencionalmente de ámbito superior 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 pueda plantear la plantilla a la empresa a cuyo efecto la comisión de interpretación levantará la correspondiente acta.

La comisión paritaria también realizará las funciones de vigilancia y el seguimiento de la LO 3/2007, de 22 de marzo, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como sus normas de desarrollo y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres en las relaciones laborales. A tal fin, la comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y, como mínimo, una vez al año.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes, en cuantas materias sean de su competencia, de asesoras o 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. En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el citado artículo y en el III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECALE, CC.OO. y U.G.T. y publicado en el BOCyL de 23 de noviembre de 2015.

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, el personal responsable de la organización técnica de la empresa es el encargado 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, tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización, racionalización del trabajo y asignación de funciones; por esta razón, los representantes de los trabajadores serán informados con la suficiente antelación, de las decisiones que se tomen al respecto; siempre que ello sea posible.

*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 personal, 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 todo el personal, 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 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 a los representantes de los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran la plantilla de Diario de Burgos, 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 a quien 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, 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 informados y escuchados los representantes de los trabajadores. 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 amortización de puestos de trabajo por/para la reestructuración interna motivada por un cambio de tecnología se seguirán los siguientes criterios para la amortización de los mismos:

- Asunción de las funciones del puesto de trabajo amortizado por parte del resto de los trabajadores, siempre que las condiciones lo permitan.
- Jubilación (forzosa o anticipada).
- Extinción de contrato por mutuo acuerdo de las partes.
- Por muerte, gran invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- Por despido de un trabajador o trabajadora motivado por sanción y declarado procedente por la autoridad competente.
- Extinción del contrato por causas económicas, organizativas y/o técnicas.

Asimismo, se admitirá el traslado del personal a otras actividades de Diario de Burgos. En el caso de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 31. Agotadas estas posibilidades y por negativa de la trabajadora o trabajador afectado a admitir o cumplir lo dispuesto en los párrafos anteriores, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

*Artículo 12. – Clasificación profesional. Principios generales:*

1. – Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. – A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. – El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

4. – La empresa, recogerá los cambios que a este respecto defina el convenio colectivo Estatal de Prensa Diaria.

*Aspectos básicos de clasificación.*

1. – El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. – La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal. Los trabajadores y las trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente



capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. Así, la posesión por parte de un/a trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador o trabajadora, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. – No obstante, lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 13 de este convenio colectivo la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

4. – Los factores que influyen en la clasificación profesional de la plantilla y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación: la asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

4.1. Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por: titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.3. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4.4. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4.5. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

4.6. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Áreas de actividad. – Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:



1. – Área técnica/producción: el objeto de producción de este área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

2. – Área informativa/redacción: se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte que pueda posibilitar su transmisión, incluso, por medios electrónicos o digitales.

3. – Área de gestión: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de esta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

Grupos profesionales. – Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo, sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador o trabajadora que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la comisión paritaria del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 7 de este convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

– Grupo profesional 0 - Criterios generales.

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa. Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.



– Grupo profesional 1 - Criterios generales.

Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa. Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes: tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa. Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

– Grupo profesional 2 - Criterios generales.

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional. Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes: labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de trabajadores de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior. Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

– Grupo profesional 3 - Criterios generales.

Se incluyen en este grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin



implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Dentro del área informativa/redaccional/gráfica, y exclusivamente para las y los redactores, tanto literarios como gráficos, se establecen dos niveles denominados de A y B. El A, es un profesional, periodista titulado, que acredita conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación del personal preciso para la elaboración de la citada información. El B es un profesional, periodista titulado, que realiza un trabajo altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado. Transcurridos 24 meses, el trabajador adquirirá automáticamente el nivel A y la retribución del nivel B será del 90% del asignado al grupo 3.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.

- Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

- Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.

- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

- Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.

- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.

- Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.

- Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

- Grupo profesional 4 - Criterios generales:

Realización de tareas complejas, pero homogéneas, que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.



Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o ciclo formativo de grado superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.

- Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.

- Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.

- Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.

- Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

- Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.

- Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.

- Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

- Grupo profesional 5 - Criterios generales:

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores a su cargo.

Formación: conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

- Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

- Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.



- Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los grupos profesionales 3 y/o 4.

- Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

- Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.

- Labores que, realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.

- Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.

- Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.

- Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.

- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

- Grupo profesional 6 - Criterios generales:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a técnico, o bien graduado escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Postobligatoria, o por la experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.

- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.

- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

- Labores de portería y tareas de vigilancia.

- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.

- Grupo profesional 7 - Criterios generales:

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.



Formación: conocimientos a nivel de formación elemental.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades y funciones que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Labores sencillas en talleres que no requieran preparación específica.

*Artículo 13. – 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 superiores 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. En ambos casos, la empresa deberá comunicar esta situación a los/las representantes de los trabajadores/as.

c) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora 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 seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora 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 14. – Movilidad geográfica:*

Los traslados fuera de los límites de la localidad donde el trabajador o trabajadora 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) El personal no podrá ser trasladado 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 o trabajadora 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 una 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 se 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 15. – 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 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 rotatoria, 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/las trabajadores/as, o bien, será confeccionado por los/las 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.

El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador con al menos tres días de antelación si las circunstancias lo permiten.

Los trabajadores de la empresa deberán registrar sus jornadas laborales con la herramienta de control horario que la empresa les facilite.

*Artículo 16. – 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 las/los representantes de personal. 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 a las/los representantes de personal, 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 periodismo se considera a tarea, entendiéndose como tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor o redactora en la jornada que le señale el presente convenio colectivo, pudiendo ejecutar todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada.

*Artículo 17. – Asistencia:*

Las horas de entrada y salida en el trabajo se entienden con puntualidad, estableciéndose una flexibilidad de hasta 30 minutos en la entrada que deberán recuperarse a lo largo del día, en los puestos de trabajo cuyas funciones lo permitan, para facilitar de este modo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*Artículo 18. – Domingos:*

Referente al trabajo en estos días se acuerda: trabajar el domingo en número necesario, de acuerdo con las necesidades de cada una de las secciones, organizando turnos que garanticen la elaboración de la edición de la publicación correspondiente a los lunes, sin que nadie tenga que trabajar más de dos domingos seguidos, salvo circunstancias excepcionales, no obstante lo anterior, y de acuerdo con el artículo 32 del presente convenio «Convenio con universidades-escuelas», la empresa procurará la incorporación de personas trabajadoras en régimen de contrato a tiempo parcial, que habiendo realizado prácticas en la empresa, o existiendo en el paro bolsa de trabajo, estén capacitadas profesionalmente para la realización de las distintas tareas de elaboración y confección de la publicación, 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 19. – 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.

Quienes de acuerdo con el presente artículo trabajen los citados días percibirán una cantidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 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). El personal que trabaje en Viernes Santo será compensado con un día de descanso, siempre y cuando este día sea considerado festivo nacional.

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

*Artículo 20. – Prolongación de jornada y horas extraordinarias:*

Dadas las particularidades del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, el personal de la empresa se compromete a prolongar su jornada y a realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la edición de las publicaciones diarias y los suplementos que edita Diario de Burgos. En caso de notoria y excepcional necesidad ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello a los representantes. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora realizada, o bien mediante la retribución económica correspondiente.

*Artículo 21. – Trabajo en ordenadores:*

a) La parte de plantilla que preste servicios con ordenadores tendrá 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.

### CAPÍTULO III. – RÉGIMEN PERSONAL

*Artículo 22. – Contratación de personal:*

Corresponde a Grupo de Comunicación Promecal, S.L. con carácter exclusivo, la admisión o ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo. La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la nulidad del contrato, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

*Artículo 23. – 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 las y los titulados por las escuelas de Periodismo, y licenciados en Ciencias de la Información, de las distintas ramas de periodismo para lo cual tendrá siempre presente la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad en el acceso al empleo.

*Artículo 24. – Contratación:*

Toda persona que sea admitida para trabajar en Diario de Burgos, 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 a las/los representantes de las/los trabajadores. 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 75 por ciento del SGG establecido en el presente convenio para el redactor periodista «B», redactor gráfico «B» o redactor diseñador «B».

*Artículo 25. – 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 o trabajadora 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 de relieve expresamente en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

*Artículo 26. – 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 27. – 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; del mismo modo las/los representantes podrán presentar a la dirección la acciones formativas que consideren oportunas para las/los trabajadores de la empresa. En consecuencia, la empresa en función de la situación de la sección a la que pertenezca la persona solicitante y las necesidades de producción accederá a que quienes 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 perjuicio del derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, la representación de estos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares mantienen su derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación serán convocados por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

*Artículo 28. – Trabajadores/as con capacidad disminuida:*

Se entiende por capacidad disminuida quien 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 esta persona 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 29. – Promoción en la empresa:*

La empresa favorecerá la promoción profesional del personal de plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.



a) Todo el personal de Diario de Burgos 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/a representante de las/los trabajadoras. Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a nuevos puestos, la empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores y trabajadoras aspirantes a cubrir esos puestos. Se tratará de ofrecer esa formación en horario laboral priorizando la realización del trabajo.

c) Se exceptúa de las reglas anteriores al personal de redacción cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva del director o directora de la publicación.

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

e) Se garantiza el acceso a la promoción en igualdad de condiciones a aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan un contrato temporal y/o a tiempo parcial.

*Artículo 30. – Trabajos de inferior categoría:*

Cuando alguien 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 31. – 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 o trabajadora, 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 la representación de las/los trabajadoras/es.

Los/las afectados/as no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

*Artículo 32. – Convenios universidades-escuelas:*

La empresa mantiene su compromiso de formación e integración en el mundo laboral de jóvenes, futuros profesionales, mediante la firma de convenios de colaboración con universidades que permitan la realización de prácticas de becarios. La finalidad de estas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y no se recurrirá a este alumnado para actividades laborales de puestos estructurales.

La empresa se compromete a informar documentalmente a la representación de personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o que se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de estas realicen la pruebas técnico-prácticas que se acuerden. De acuerdo con la ley que regula la realización de prácticas, por estudiantes universitarios/as y becarios/as, la empresa no utilizará alumnos/as en prácticas o becarios/as para sustituir a personal de plantilla.



CAPÍTULO IV. – VACACIONES, PERMISOS,  
EXCEDENCIAS Y CESES

*Artículo 33. – Vacaciones:*

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar 30 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 o trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año que ya hubiere disfrutado las vacaciones, se le descontarán 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 garantizado de grupo, complemento personal consolidado, así como la media del plus de nocturnidad devengado por el trabajador o trabajadora en los cinco primeros meses del año natural de que se trate.

La solicitud de fechas para el disfrute de la totalidad de las vacaciones se realizará en cada sección antes del 30 de marzo de cada año.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y la plantilla, 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, alguien no pudiera disfrutar de la totalidad del periodo vacacional en los precitados meses de junio, julio, agosto y septiembre, por la empresa y la persona afectada se procederá a fijar otras fechas de disfrute, compensándole a dicha persona 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 con:

- Será prioritario el acuerdo entre la totalidad de los trabajadores de cada sección.
- De no existir acuerdo entre la plantilla 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 de las/los representantes de las/los trabajadores.



*Artículo 34. – Permisos reglamentarios:*

Previo aviso y justificación, se podrá ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por contraer matrimonio o por constitución legal de parejas de hecho: quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la boda o inscripción en el correspondiente Registro de Parejas de Hecho. Si esta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laboral siguiente.

b) Por alumbramiento de hijos, el nacimiento: que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato



tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

c) Permiso de lactancia (artículo 37 E.T.).

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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 en un total de 15 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

f) 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.

g) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales de justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se 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 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

h) Por traslado del domicilio habitual se concederán tres días naturales.

i) El tiempo imprescindible para acudir a consulta médica o para acompañamiento a la misma de hijos o hijas hasta los 14 años y de padres y madres que por razón de edad, enfermedad, accidente, discapacidad o dependencia así lo precisen. Será obligatoria la presentación de justificante.

j) 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.

k) Por el tiempo necesario para que ambos progenitores puedan acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que no exista la opción de hacerlo fuera del horario laboral.

l) Por el tiempo indispensable para asistir a sesiones de asesoramiento jurídico, atención médica y psicológica de trabajadoras víctimas de violencia de género.

m) 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 pero separados por semestres (al menos dos en la primera mitad del año, dos en la segunda), de acuerdo entre la empresa y el trabajador, debiendo ser solicitado con diez días de antelación a la fecha deseada del disfrute al director de la publicación, con previo conocimiento por parte de los jefes de sección de los distintos departamentos, y se dará contestación en un plazo máximo de cinco días.

No podrán ser acumulados a vacaciones (salvo autorización expresa por conveniencia de empresa), puentes o días anteriores o posteriores a un festivo no trabajado ni a la disposición de días de descanso, con la excepción de los fines de semana que por calendario laboral correspondan a cada trabajador.

En caso de incompatibilidad o coincidencia dentro de la misma sección tendrá prioridad en su disfrute quien lo haya pedido antes.

n) 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 preceptivo de las/los responsables 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 35. – Licencias:*

Quienes tengan una antigüedad en la empresa de al menos dos años podrán solicitar en caso de necesidad justificada licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres 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 que se disfrutó dicha licencia. Este tipo de licencias deberán solicitarse con tres meses de antelación.

Durante el disfrute de la licencia no podrá dedicarse, bien sea por cuenta propia o ajena, a desarrollar actividades que concurren con la actividad que es desarrollada por nuestra empresa, en cualquier tipo de soporte.

*Artículo 36. – Excedencia por cuidados:*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 o trabajadoras 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/as 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/la trabajador/a 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 o trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

*Artículo 37. – 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, no obstante, a lo regulado entre los artículos 34 y 36 del presente convenio, Diario de Burgos, 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 se realicen del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 38. – Incapacidad laboral:*

Quien 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 garantizado de grupo, complemento personal consolidado y nocturnidad en su caso.

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 garantizado de grupo, complemento personal consolidado y nocturnidad en su caso.

*Artículo 39. – Rescisión del contrato por el trabajador o trabajadora:*

La persona trabajadora que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá notificarlo al Departamento de Personal por escrito, con el plazo de 15 días de preaviso. El/la responsable inmediato/a, 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 40. – Jubilaciones:*

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

– 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, por mutuo acuerdo entre las partes, preavisando con tres meses de antelación a la fecha de efectividad, se podrá suscribir un contrato de relevo para que el/la trabajador/a 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.

En todo momento se estará a la normativa vigente al respecto.

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



*Artículo 41. – Suplencias:*

El personal de Diario de Burgos 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 20 del vigente convenio.

b) En las suplencias derivadas por sanción impuestas por la empresa a los/las trabajadores/as, el importe de estas irá a engrosar el fondo de programas de formación recogido en el artículo 56 del vigente convenio colectivo.

c) En las suplencias por vacaciones y enfermedad, se recurrirá preferentemente a los/las trabajadores/as 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 42. – 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 43. – Conceptos retributivos:*

Los conceptos retributivos que constituyen la estructura salarial de los/las trabajadores/as de Diario de Burgos, son los siguientes:

1. – Salario garantizado de grupo.
2. – Complementos.
  - 2.1. Personales:
    - Complemento personal consolidado.
  - 2.2. De puesto de trabajo:
    - Plus de nocturnidad.
    - Plus de festivo.
    - Plus dominical.
  - 2.3. Mejoras voluntarias.
  - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes.
    - Paga extra de verano.
    - Paga extra de octubre.
    - Paga extra de navidad.
3. – Devengos adicionales.
  - Complementos por incapacidad temporal.



Artículo 44. – Salario garantizado de grupo:

Se entiende por salario garantizado de grupo (SGG) la retribución que tiene asignada cada trabajador en función de su adscripción o pertenencia a un grupo profesional, siendo independiente de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse debido al puesto de trabajo u otra circunstancia.

El SGG es de carácter anual y para su abono y percepción se distribuye en 15 pagas (12 mensualidades ordinarias y 3 extraordinarias) que con carácter general se establecen en este convenio.

La cuantía de este concepto será para cada grupo profesional el siguiente según las tablas de partida del año 2019:

<i>Grupo profesional</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual</i>
1	26.355,26	1.757,02
2	23.208,44	1.547,23
3	20.331,21	1.355,41
3 «B»	18.298,09	1.219,87
4	17.636,23	1.175,75
5	14.822,36	988,16
6	12.781,31	852,09

Artículo 45. – Complemento personal consolidado:

Este complemento, de carácter personalísimo, estará constituido por aquella cantidad que los/las trabajadores o trabajadoras vinieran percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2016 por los siguientes conceptos: plus de convenio, plus de antigüedad consolidada, plus denominado del artículo 48.

Este complemento se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias de verano, navidad y octubre, y no tendrá carácter absorbible ni compensable.

Artículo 46. – 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.

Artículo 47. – Plus festivo:

Quienes de acuerdo con el artículo 19 del presente convenio trabajen los citados días, percibirán una cantidad igual al 175% del SGG, complemento personal consolidado y nocturnidad, si procediera, 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.

Artículo 48. – Plus dominical:

La prestación de servicios en domingo no dará derecho a percibir cantidad compensatoria alguna por ello, no obstante, los/las trabajadores o trabajadoras



pertenecientes a la empresa Diario de Burgos, 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 para cada grupo profesional.

*Artículo 49. – Mejora voluntaria:*

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

*Artículo 50. – Pagas extraordinarias:*

Como parte integrante de su salario, la plantilla de Diario de Burgos tendrá 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 30 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 garantizado de grupo y del complemento personal consolidado, si procediera.

b) Paga de octubre: se percibirá antes del día 30 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 garantizado de grupo y del complemento personal consolidado, si procediera.

*Artículo 51. – Incrementos salariales:*

Como compensación de los años 2021 y 2022 en diciembre de 2022 se pagarán 400 euros brutos a cada trabajador, independientemente de la categoría o tipo de contrato.

Para el año 2023 se ajustarán las tablas salariales respecto a las tablas vigentes en el convenio de Prensa Diaria en diciembre de 2022, sin absorción para los trabajadores que cobren menos de 30.000 euros brutos al año por todos los conceptos, con una absorción del 30% de la subida para los trabajadores del siguiente rango de ingresos, que cobren entre 30.000 y 40.000 euros brutos al año y para el resto una absorción del 60% de la subida.

<i>Grupo profesional</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual</i>
1	27.968,41	1.864,56
2	24.628,98	1.641,93
3	21.683,53	1.445,57
3 «B»	19.515,18	1.301,01
4	18.902,86	1.260,19
5	15.965,56	1.064,37
6	15.120,00	1.008,00

Para el año 2024 se acuerda una subida del 1,5% de las tablas del año 2023 sin absorción, pero pudiendo hacerse en la diferencia con prensa diaria si su subida es superior.



Para el año 2025 se acuerda una subida del 1,5% de las tablas del año 2024 sin absorción, pero pudiendo hacerse en la diferencia con prensa diaria si su subida es superior.

#### CAPÍTULO VI. – PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

##### *Artículo 52. – Premios de permanencia/reconocimientos, faltas y sanciones:*

Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la empresa concederá premios a las personas que cumplen 20 años de permanencia continuada en Diario de Burgos, y consistirán en el pago de una cantidad equivalente a una mensualidad ordinaria (salario mínimo garantizado y complemento personal consolidado); otra igual a los 30 años y otra de idéntica cuantía a los 40 años.

Igualmente quienes 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 las personas 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 cesar .

Personal trabajador a jornada completa:

La gratificación se fija en las cantidades siguientes:

A los 20 años de servicio: 1.025,00 euros.

A los 30 años de servicio: 1.515,00 euros.

A los 35 años de servicio: 1.825,00 euros.

A los 40 años de servicio: 2.070,00 euros.

b) Personal trabajador en régimen de contrato parcial o jornada reducida: las cantidades anteriormente reflejadas serán prorrateadas en función de las horas trabajadas por cada trabajador que se encuentre en situación laboral de jornada reducida.

##### *Artículo 53. – Faltas:*

Todo acto u omisión de cualquier miembro de la plantilla 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 de este 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) Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) 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/las jefes, compañeros/as o subordinados/as, así como la blasfemia habitual. El trabajador o trabajadora afectado/a 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, sexual y por razón de sexo.

ñ) No hacer uso o hacerlo de manera fraudulenta de la herramienta de control horario.

o) Hacer un uso indebido de las Redes Sociales involucrando la imagen de la empresa.



- Sanciones: las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a 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/la trabajador/a afectado/a.

*Artículo 54. – 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 57 del presente convenio.

La empresa anotará en los expedientes personales de los/las empleados/as 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 55. – Tramitación:*

Corresponde a la dirección 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 oída la representación legal de los/las trabajadores/as.

#### CAPÍTULO VII. – MEJORAS SOCIALES

*Artículo 56. – 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 artículo 7 del presente convenio.

*Artículo 57. – 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 de este se ajustará igualmente a lo que establece la citada ley.

*Artículo 58. – Prestación por matrimonio:*

Quienes, llevando más de dos años al servicio de la empresa, contraigan matrimonio o formalicen su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho se les abonará una gratificación de 306 euros.



*Artículo 59. – 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 60. – Reconocimiento médico:*

La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual a toda la plantilla. De los resultados de estas revisiones se entregará copia a la trabajadora o trabajador afectada/o. En todo lo demás, las partes se remiten a la normativa vigente (Ley de Salud Laboral).

*Artículo 61. – Redes sociales:*

Entendiendo las redes sociales como todas las plataformas digitales que conectan entre sí a personas y funcionan como medio para intercambiar información, y ante el avance de la exposición pública en la que se desarrolla la vida privada, la empresa podrá sancionar las informaciones, comentarios, observaciones que un/a trabajador/a emita por estos medios, aunque haya sido bajo el paraguas de la buena fe, asociando el perfil en la red social a la empresa directa o indirectamente. El uso y reputación de la empresa en las redes sociales puede ser gestionada únicamente por responsables autorizados, sin intención de atentar contra la libertad de expresión, si no pretendiendo proteger la independencia e imparcialidad del medio de comunicación en las redes sociales. Asimismo, se considerará como falta grave el uso de material fotográfico o editorial perteneciente al Diario de Burgos sin el consentimiento de la dirección para verter opiniones en las redes sociales que puedan, por la vinculación del trabajador con el medio, poner en cuestión la reputación de la empresa.

*Artículo 62. – Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresariado adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



El empresariado deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal trabajador, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas.

*Artículo 63. – 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 la persona trabajadora deje de estar vinculada laboralmente con la empresa.

*Artículo 64. – Responsabilidad civil de los/las redactores/as:*

La empresa contratará un seguro colectivo de responsabilidad civil para los/las redactores/as 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/as por motivo de su trabajo, la empresa asume la asesoría y defensa jurídica de los/las mismos/as.

*Artículo 65. – 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  
Y LAS TRABAJADORAS

*Artículo 66. – Facultades y garantías sindicales:*

Las facultades y garantías de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de



23 de octubre, 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 los representantes de los trabajadores será de quince.

*Artículo 67. – Horas sindicales:*

Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizará la herramienta de control horario y se avisará con antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

*Artículo 68. – 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 LOLS 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 de un ambiente exento de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

\* \* \*



ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL  
Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL O MOBBING CON ENTRADA  
EN VIGOR EL 1 DE OCTUBRE DE 2020

La empresa Diario de Burgos, S.A.U. manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y moral o mobbing. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Es responsabilidad de todas y todos los miembros de la empresa, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del personal que la integran. Es por ello que se ha elaborado este protocolo.

1. – *Objeto.*

1.1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa.

1.2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.

1.3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

1.4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

1.5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

2. – *Alcance.*

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Diario de Burgos.

3. – *Definiciones.*

Acoso sexual: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 basado en el artículo 14 de la Constitución dispone que «constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

– Agresión sexual o abuso sexual.

– Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.



– Acoso sexual ambiental con observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

Se han enumerado sólo algunos ejemplos de lo considerado acoso sexual, pero englobaría todas aquellas casuísticas que se pudieran incluir en la definición.

Acoso por razón de sexo: de conformidad con el artículo 7.2 de la Ley 3/2007 «constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

– Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.

– Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, puede producirse por parte de un superior hacia su subordinado (acoso vertical), o por parte de un subordinado a un superior, también entre compañeros e incluso por terceros (acoso horizontal). Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El artículo 54.g) del ET, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

Acoso moral o mobbing: se entiende como acoso moral, la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo. Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

Para que haya indicios de existencia de acoso moral deben concurrir alguno de los siguientes:

- Hostigamiento: persecución o violencia psicológica contra persona o conjunto de personas.
- Carácter intenso de dicha violencia.



- Prolongación en el tiempo de dichas actitudes.
- Finalidad de dañar psíquicamente o moralmente al trabajador.

4. – *Comisión instructora.*

Es el órgano indicado para recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual y por razón de sexo o denuncias por acoso moral que pudieran producirse.

La comisión instructora estará formada por:

- Javier Santamarina Durán.
- Idoya Legarra Martiarena.
- M.<sup>a</sup> Cruz Sánchez Hernández.

Los miembros de la comisión instructora se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en la comisión.

5. – *Procedimientos de actuación.*

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

A) Fase preliminar.

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

La persona demandante podrá dirigirse a la comisión instructora mediante un escrito en el que se identifique a todas las personas afectadas, mediante correo electrónico a [acoso@diariodeburgos.es](mailto:acoso@diariodeburgos.es). La comisión instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y en casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo ello con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Esta fase previa está fundamentada en la confrontación de las partes. Durante toda la fase preliminar, cualquiera de las partes podrá pedir la presencia de un miembro de la representación legal de los trabajadores.

En el plazo máximo de 15 días, la comisión instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

B) Procedimiento formal.

1. La denuncia.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante cualquiera de las instancias previstas en el proceso. La denuncia será por escrito y no podrá ser anónima.



2. La instrucción.

Todas las actuaciones de la instrucción se documentarán por escrito y en caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, la comisión instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

Como primera actuación de la instrucción, se recabará de la persona denunciante, la información que se considere necesaria. De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Posteriormente, el instructor/a decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

3. Las medidas cautelares.

En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

4. La resolución.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado diligentemente en plazo de 30 días.

En el informe se recogerán las conclusiones alcanzadas y las medidas disciplinarias que, en su caso, se estimen adoptar.

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a. Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección podrán acogerse a los siguientes derechos:

1. A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

2. A la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, cambio de turno o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.



3. Al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad con una duración inicial de 6 meses (sugerencia: 18 meses) durante los cuales se reservará el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

4. A la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora con reserva del puesto de trabajo por un periodo inicial de 6 meses, pudiendo prorrogarse por periodos de 3 meses hasta un total de 18 meses; este supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar la prestación correspondiente si cumpliera los requisitos de cotización.

5. A la extinción del contrato de trabajo por parte de la trabajadora quedando en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente si cumpliera los requisitos de cotización.

6. Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas, tanto si se deben a la situación de violencia específica tanto física como psicológica, como a efectos de denuncias o declaraciones ante la policía o el juzgado.

7. Las trabajadoras que sufran violencia de género no podrán ser despedidas por ninguna de las causas señaladas, y en caso de serlo, el despido será nulo con derecho a readmisión.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante:

- a) Resolución judicial que otorgue orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.
- b) Resolución judicial que otorgue medidas cautelares.
- c) Sentencia firme que declare que la mujer padeció violencia o condene al agresor.
- d) Certificación o informe de los servicios sociales o sanitarios.
- e) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Empleo. – Conscientes las partes firmantes del presente convenio colectivo de la difícil situación económica que atraviesa el sector de prensa diaria, asumen el compromiso de promover, en el ámbito de la empresa, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, todo ello, con el objetivo de intentar en la medida de lo posible salvaguardar el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en la empresa. Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en el presente convenio, y la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir para contribuir a dicho objetivo. Para ello, se recomienda que en los procesos de reestructuración interna que puedan acometerse en la empresa, se dé preferente utilización a medidas de flexibilidad interna, tales como reducciones de jornada, suspensiones de contratos, movilidad funcional y/o geográfica, modificación de condiciones de trabajo y excedencias, así como promover la formación de los trabajadores para la realización de tareas distintas de las que fueron contratados a fin de mejorar su empleabilidad.

\* \* \*



ANEXO II

TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORÍAS PROFESIONALES  
Y GRUPOS PROFESIONALES

Área informativa/redaccional gestión técnica/producción.

1. Redactor/a jefe/a. Jefe/a de servicio/departamento. Jefe/a de servicio/departamento.
2. Jefe/a de sección. Jefe/a de sección. Jefe/a de sección.
3. Redactor/a A y B. Redactor/a gráfico A y B. Filólogo/a lingüista. Infógrafo/a. Diseñador/a gráfico A y B. Documentalista.
  - Jefe/a de negociado. Médico.
  - Jefe/a de equipo. Jefe de sistemas. Analista.
4. Ayudante de redacción.
  - Coordinador/a de publicidad. Técnico de publicidad. ATS. Oficial administrativo 1.º.
  - Técnico de fotocomposición. Corrector/a.
5. – Auxiliar de redacción.
  - Oficial de administración 2.ª. Promotor/a de publicidad. Inspector/a de ventas.
  - Operador/a de ordenador. Encargado/a de almacén.
6. – Auxiliar administrativo/a. Recepcionista. Telefonista. Portero/a vigilante. Ordenanza/Chófer/Conductor.
7. – Mozo/a.