

## **VIII CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO AS, S.L.**

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa Diario AS, S.L. (código de Convenio número 9011822), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de junio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **VIII CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO AS, S.L.**

### **Capítulo I. Normas generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o en el futuro establezca la «Sociedad Diario As, Sociedad Limitada» (Diario AS, S.L.), en el territorio del Estado español durante el tiempo de su vigencia.

Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio que, de acuerdo con las finalidades de la empresa, realice en su conjunto actividades características de ella.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, regulando única y exclusivamente las relaciones laborales de éstos, cualesquiera que fuesen sus cometidos.



Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación:

- a) La actividad de Consejero o miembro de los órganos de administración de la citada Sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.
- b) Los altos cargos, Directores y Subdirectores, mientras perciban complementos salariales vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.
- c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de obra o mercantil de arrendamiento de servicios.
- d) Los colaboradores y corresponsales, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa por la prestación de sus servicios.
- e) Los colaboradores a la pieza o por artículo, cuya actividad profesional se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario AS, S.L., con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o distinta actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas las cuales tengan formalizado contrato civil o mercantil por la prestación de sus servicios con Diario AS, S.L.

### **Artículo 3. Vigencia.**

El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de tres años, iniciándose el 1 de enero de 2010, y finalizando el 31 de diciembre de 2012, con independencia de la fecha en que una vez homologado por la autoridad laboral competente se publique oficialmente.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio colectivo se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes firmantes se denuncie por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La facultad para denunciar el presente Convenio Colectivo corresponde al Comité de Empresa de Diario AS, S.L., y a la Dirección de la citada empresa.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho Convenio se considerará nulo, en el





supuesto de que en virtud de procedimiento judicial, administrativo, o de otra naturaleza, dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental a juicio de cualquiera de las partes firmantes, obligándose éstas a reunirse desde ese momento y con un plazo no superior a tres meses para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose, entretanto, las normas que con carácter subsidiario correspondiesen.

### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Principio general.**

La organización, dirección técnica y científica de la actividad laboral, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio, a las disposiciones legales aplicables y al uso y costumbre del sector de la prensa diaria.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

### **Artículo 8. Jornada de trabajo.**

Con carácter general se establece una jornada laboral de 36 horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se considera turno rotatorio el desempeño de la jornada laboral en régimen de plena dedicación y libre disposición, de forma continuada pero susceptible de cambio de horario por necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Como norma general, se disfrutará de dos días de descanso semanal ininterrumpido que, salvo para el personal que preste sus servicios adscrito al área de Administración, no tienen por qué coincidir con sábados y domingos. Las libranzas no disfrutadas por necesidades del servicio, inexcusablemente deberán ser disfrutadas no más tarde de las dos semanas siguientes a aquella en que se dejaron de disfrutar, no pudiendo ser acumulables estos días al período vacacional.





A tal efecto, la Dirección establecerá anualmente los calendarios laborales de aplicación en los distintos departamentos o áreas, con la vigencia temporal que corresponda en cada caso y que serán públicos fijándose en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de Diario AS, S.L.

### **Artículo 9. Festivos.**

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables, para todo el personal de plantilla.

En los puestos donde haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos, se entenderán por días laborables aquéllos que sean de trabajo efectivo de cada persona.

El personal directamente vinculado a la edición, confección y publicación del diario, en sus soportes, papel y digital, disfrutará de 15 días de permiso en compensación por los días festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en calendario oficial y en los que tenga que prestar servicio efectivo.

A los trabajadores afectos a este régimen, por cada festivo no trabajado y en el que se edite el periódico, se les descontará un día de permiso.

### **Artículo 10. Horario.**

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia del medio prensa diaria, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la Empresa, que lo ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio colectivo y en la legislación vigente.

1. Horario fijo. Con carácter general, el personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho y de todos aquellos similares a los servicios anteriores, realizará una jornada partida de mañana y tarde, de lunes a viernes, de siete horas y doce minutos diarios.

La hora de entrada en la jornada de mañana se entiende en punto y se fija a las 9 h 30 m.

La hora de salida en la jornada de mañana se entiende en punto y se fija a las 14 h 30 m.

La hora de entrada en la jornada de tarde se entiende en punto y se fija a las 16 h 30 m.

La hora de salida en la jornada de tarde se entiende en punto y se fija a las 18 h 42 m.





El personal perteneciente a las áreas de servicio anteriormente señaladas podrá acogerse a un horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad haya sido aprobada por el Director del Departamento correspondiente, debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

2. Régimen de la Redacción. Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del Director de la publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción, en sus soportes, papel y digital tendrá asignado un horario marco que es aquel en que habitualmente presta sus servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece con carácter general un horario marco de referencia para el personal periodista, entre las 15:30 y 22:42, pudiendo acogerse este personal a un horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada, recuperable en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad haya sido aprobada expresamente por el Director de la publicación y debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

Este horario marco, como es a los únicos efectos de referencia para el personal afectado, podrá ser modificado por la Dirección de la Redacción para aquellas secciones, departamentos o personas de soporte papel y soporte digital, que por probadas necesidades técnicas, organizativas o de producción lo requieran. Y más concretamente en aquellas secciones dedicadas al cierre y transmisión diaria de la publicación.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios marco que puedan surgir para los periodistas y de su normal cumplimiento, el personal de la Redacción en su conjunto se compromete a que estos no interfieran ni perjudiquen la salida diaria de la publicación.

### **Capítulo III. Régimen de personal.**

#### **Artículo 11. Principio general.**

La política de personal de Diario AS, S.L., se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimientos y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y a la evolución del medio.

La empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.



Las definiciones de categorías y clasificaciones funcionales que en este Convenio se hacen son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura de la empresa no lo requieren.

La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, entendidas como el conjunto de trabajadores afectados por este Convenio, corresponde única y exclusivamente a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, periodos punta de producción, racionalización y resultado óptimo de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente.

### **Artículo 12. Ingresos.**

Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que pudiesen producirse, mediante contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo y contratación, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

### **Artículo 13. Contratación.**

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada. En éste último caso, la modalidad del contrato será aquella que, a juicio de la Dirección de la empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir.

### **Artículo 14. Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, periodistas y técnicos, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose



dicho período de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

### **Artículo 15. Clasificación profesional.**

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en las categorías y grupos que a continuación se determinan:

<b>N.º de grupo</b>	<b>Grupo profesional</b>
I	Técnica.
II	Redacción.
III	Administración.
IV	Complementario general.

Categoría:

Grupo I. Técnica/Producción.

Ingeniero superior/Jefe de servicio.

Jefe técnico/Jefe de equipo.

Técnico.

Ayudante técnico.

Auxiliar técnico.

Grupo II. Redacción.

Redactor jefe.

Redactor superior/Jefe de sección.

Redactor A.

Redactor B.

Redactor C.

Grupo III. Administración.

Jefe servicio.

Jefe sección.





Oficial 1.ª

Oficial 2.ª

Auxiliar.

Grupo IV. Complementario gral.

Titulado superior.

Titulado medio.

### **Artículo 16. Ceses.**

Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno que le falte en la citada comunicación, así como la parte proporcional que la falta de comunicación provoque en las diferentes pagas extraordinarias y en vacaciones.

En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa, así como el carné profesional, el teléfono móvil, la tarjeta de control y las llaves de acceso al aparcamiento y despacho —si los hubiera— que le hayan sido entregadas por la sociedad. En caso de pérdida o no devolución, la empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

### **Artículo 17. Jubilación.**

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, todo el personal afectado por el presente Convenio estará obligado a jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tuvieran derecho a cobrar la prestación de jubilación correspondiente.

Las bajas que se produzcan por este motivo serán cubiertas, en el mismo puesto de trabajo o en otro del mismo grupo profesional, bien con personal propio mediante promoción, bien con personal de nueva contratación y/o conversión de contratos temporales en indefinidos que sustituirán al personal jubilado o, en su caso, al trabajador/a que ocupe la situación de aquél.

## **Capítulo IV. Promoción profesional.**

### **Artículo 18. Sistema de promoción profesional.**

El derecho a la promoción profesional en el trabajo, al que se hace referencia en







el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, se hará efectivo mediante la libre designación de la Dirección de la empresa.

### **Artículo 19. Política de formación.**

La empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con universidades, escuelas técnicas y/o de formación profesional a todos los niveles.

Asimismo la empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus posibilidades, planes de formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

## **Capítulo V. Vacaciones, permisos, excedencias.**

### **Artículo 20. Vacaciones.**

El personal acogido al presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de 22 días laborables. Como norma general, las vacaciones se calcularán en función del año natural que se considere, y en proporción al período trabajado.

Por las especiales características del servicio de prensa, el período para disfrutar tales vacaciones será, preferentemente, entre los meses de junio a octubre.

El personal que cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose a dos días y medio por mes natural y computándose como mes completo la fracción del mismo.

De igual modo y en caso de cese del trabajador durante el año natural, si éste hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones antes de nacer tal derecho, podrá descontarse en la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad señalada anteriormente.

Los turnos de vacaciones se establecerán por Departamentos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, al menos con dos meses de antelación, respetándose los siguientes principios:

Interés de la producción.

Disfrute en los meses de julio y agosto.

Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Se podrán establecer turnos rotativos para el disfrute de vacaciones anuales en aquellas secciones donde al respecto no sea posible llegar a un acuerdo entre los



trabajadores de los mismos, siempre teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse a petición del trabajador en un máximo de dos periodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio y salvo lo dispuesto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción laboral fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

El disfrute de las vacaciones en los mencionados períodos estará siempre sujeto a las necesidades del servicio.

### **Artículo 21. Permisos.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

Con abono íntegro de la retribución siempre que existiera justificación y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

1. Por matrimonio: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia.
2. Por nacimiento de un hijo: tres días naturales.
3. Por bautizo de un hijo: el mismo día del bautizo.
4. Por comunión de un hijo: el mismo día de la comunión.
5. Por boda de un hijo: el mismo día de la boda.
6. Por enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto el permiso será de: cinco días naturales.
7. Por fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto el permiso será de cinco días naturales.
8. Por traslado de domicilio habitual: un día natural. Ampliable hasta un día más, cuando el traslado se realice fuera del término municipal en el que se tiene la





vivienda habitual.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.

### **Artículo 22. Excedencias.**

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación social, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

El personal que se encuentre en esta situación y solicite el reingreso, deberá hacerlo con una antelación mínima de 1 mes al vencimiento de su excedencia. Si el excedente infringiese estas normas, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

La empresa discrecionalmente podrá sustituir a los trabajadores excedentes con trabajadores interinos.

## **Capítulo VI. Régimen retributivo o económico.**

### **Artículo 23. Principio general.**

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de íntegros, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 24. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio colectivo estarán constituidas por:

1. Sueldo base. Se entiende por sueldo base la retribución que según su categoría y grupo profesional tenga asignada cada trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a otra característica especial y cuyo importe será el que se determine





en el Anexo I del presente Convenio colectivo.

2. Complementos salariales. Los complementos salariales se fijarán atendiendo a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, quedando expresamente definidos los siguientes:

### 2.1 Complementos personales:

2.1.1 Antigüedad. Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo un aumento periódico que consistirá en dos trienios sucesivos y en quinquenios del 5 por 100 sobre el salario base definido para cada categoría en la tabla salarial.

2.1.2 Complemento salarial. Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna.

El importe de dicho complemento absorberá todos aquellos que anteriormente al año 1997 tuviesen la misma naturaleza salarial y será reconocido exclusivamente a aquellas personas que individualmente lo tuvieran asignado.

En concreto, el importe de dicho complemento estará constituido por los denominados «Retribución Especial», «Complemento Salarial», «Plus del Art. 48», «Complemento Lineal», «Plus Martes» y «Plus Adelanto de Horario».

### 2.2 Complementos salariales por puesto de trabajo.

2.2.1 Complemento de mando y responsabilidad. Es el complemento asignado a aquellas personas que ocupan un puesto de jefatura o sean designados para asumir la responsabilidad de un área de servicio concreto de la empresa, con independencia de la categoría profesional que ocupe.

Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

2.2.2 Complemento de nocturnidad. Dadas las especiales características del trabajo en nuestra empresa y atendiendo a que éste es prácticamente nocturno por su propia naturaleza, al tratarse de una publicación periódica de mañana que debe confeccionarse precisamente por la noche, se establece un plus de nocturnidad sólo para aquellos trabajadores que de modo continuo realicen normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

La cuantía de dicho complemento será del 10 % del Salario base.





Aquellas personas que individualmente renuncien a la percepción de dicho importe podrán disfrutar de una reducción de jornada de 15 minutos por cada hora y media nocturna trabajada.

Quedan excluidos de la percepción del presente complemento todos aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna de la prestación de sus servicios.

Este complemento satisface, compensa y sustituye todos aquellos cualquiera que fuera su denominación que anteriormente a la vigencia del presente Convenio pudieran venir percibiendo los trabajadores afectados, por el mismo contenido.

El personal que con anterioridad a la fecha de efecto del presente Convenio colectivo percibiese en concepto de nocturnidad una cantidad bruta superior a la que resulte de aplicación de lo aquí pactado, absorberá la diferencia en concepto de Complemento salarial.

Los trabajadores que actualmente perciben el plus de nocturnidad y que tienen una antigüedad igual o anterior a septiembre de 1996, seguirán percibiendo el mismo, aunque no reúnan los requisitos para ello.

### 2.3 Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo

2.3.1 Plus de libre disposición. Complemento asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes de la Dirección de la Publicación, fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio así lo requieren.

Este complemento compensa, tanto la situación de disponibilidad, como el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que sea requerido.

2.3.2 Plus de plena dedicación. Complemento que compensa las eventuales prolongaciones de la jornada tanto al inicio como al final del horario habitual y que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse.

Su abono será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentarán variación alguna ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias.

El importe de este complemento en cómputo anual, no podrá ser superior al 33%



del total de las retribuciones brutas anuales del trabajador.

2.3.3 Exclusividad. Complemento que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo por cuenta propia o ajena, sea o no competitivo con el desarrollo de la empresa.

Será asignado discrecionalmente por la Dirección de la empresa, en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

2.3.4 Plus fin de semana. Con efectos de 1 de enero de 2010 se establece este complemento que compensa la prestación de servicios en sábados o domingos. Afectará a todo el personal vinculado a la edición, confección y publicación del diario en sus soportes, papel y digital. Se exceptuará del mismo a los Directores, y al personal que haya sido contratado exclusivamente para trabajar en este régimen de jornada.

Para tener derecho a la percepción del mismo se tendrán que trabajar al menos dos días de los fines de semana que tiene el mes; ya sean en sábado o domingo.

Esta obligación no será de aplicación en aquellos meses en los que los trabajadores afectados por este plus disfruten de sus vacaciones reglamentarias durante un período, que incluya, al menos, dos fines de semana consecutivos.

La cuantía será para el año 2010 de 96 euros brutos mensuales, para el 2011 de 104 euros brutos mensuales y para el 2012 de 117 euros brutos mensuales, pagaderos en las 12 nóminas ordinarias, cuando así procediese y exclusivamente en aquellos meses en los que se hubiera prestado servicios en fin de semana en los términos señalados en el párrafo anterior.

2.4 De vencimiento superior al mes.

2.4.1 Paga extraordinaria de Navidad. Será parte integrante del salario y se devengará por semestre natural del 1 de julio al 31 de diciembre, haciéndose efectiva antes del día 24 de diciembre de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos salariales que en su caso pudieran corresponderle.

2.4.2 Paga extraordinaria de verano. Tendrá la misma naturaleza que la paga de Navidad. Se devengará por semestre natural del 1 de enero al 30 de junio. Haciéndose efectiva entre el 25 y 30 de junio de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos salariales que en su caso pudieran corresponderle.

2.4.3 Paga de marzo. Se percibirá entre el 25 y el 30 de marzo de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos salariales que en su caso pudieran corresponderle.



Esta paga devengará sobre los 12 meses del año anterior al de su percepción.

## 2.5 Devengos extrasalariales.

2.5.1 Plus de desgaste de material fotográfico. En los casos en que los fotógrafos, por así haberlo convenido individualmente y por escrito con la Dirección de la empresa, utilicen instrumentos de trabajo de su propiedad sin efectuar su labor con el que a su disposición ponga Diario AS, S.L., percibirán la cantidad de 105,35 euros mensuales en concepto de desgaste, al objeto de cubrir las posibles pérdidas de los citados instrumentos que puedan producirse estando al servicio de la empresa.

Asimismo la empresa se hará cargo de las reparaciones de los desperfectos que pudieran darse en dichos instrumentos, cuando aquellos no fueran imputables a negligencia o uso indebido de los fotógrafos y pudiera demostrarse por el interesado que el desperfecto se produjo por su actividad profesional y no privada.

De cualquier modo Diario AS, S.L., se reserva la facultad de dejar en suspenso o rescindir por su sola parte, cuando así lo pueda considerar conveniente, tales acuerdos, decidiendo que el fotógrafo o fotógrafos a que esta estipulación se refiere se valgan de los medios que a su disposición ponga la empresa. En tal supuesto, el personal afectado dejará de percibir el plus a que se hace referencia, si bien devengará el mismo íntegramente durante el mes en que se haya comunicado por la empresa su decisión de rescindir o suspender el acuerdo aludido y aún cuando no se hubiera empleado por el citado personal, instrumental propio durante dicho período completo.

Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador.

2.6. Gastos de viaje y manutención. Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad se compensarán mediante la previa justificación por parte del trabajador con documento original de aquéllos.

Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador

2.7. Compensación por gastos de locomoción. En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará, desde la fecha de la firma del presente Convenio, una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,19 euros por cada kilómetro recorrido; si esta cantidad, que es límite para no ser considerada como retribución en especie, variara por legislación, se aumentaría hasta la cuantía del nuevo límite.

El trabajador deberá preavisar a su superior jerárquico de este uso y acreditar el estar al corriente del pago del Seguro Obligatorio de Vehículos.

Esta compensación tendrá carácter indemnizatorio y no formará parte de las retribuciones del trabajador.

## **Capítulo VII. Atenciones sociales.**

### **Artículo 25. Complemento por incapacidad temporal y maternidad.**

Todos los trabajadores afectos por este Convenio, en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias o en situación de suspensión de contrato por maternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre la prestación pública por dicho concepto de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario base y complementos personales.

### **Artículo 26. Seguros de vida y accidente.**

La Sociedad Diario AS, S.L., se compromete a contratar con una compañía de seguros que considere conveniente y para todo el personal afecto a este Convenio, que de manera habitual tenga asignada la realización de su tarea informativa fuera de la localidad en que radica su centro de trabajo, un seguro para el caso de fallecimiento e invalidez en cualquiera de sus contingencias en caso de accidente acaecido en cumplimiento de dicha tarea, una vez traspasados los límites de la localidad del centro de trabajo, con efectos del mes siguiente al de la firma del presente Convenio.

Este seguro será independiente de los establecidos por las normas laborales vigentes al respecto y la cuantía máxima a percibir por los beneficiarios del mismo será de un total de 41.632 (cuarenta y un mil seiscientos treinta y dos) euros, quedando en libertad la Empresa para concertar las condiciones de este seguro.

Por otro lado, para todo el personal de la Empresa que lo acepte voluntariamente, tendrá cubierto el riesgo de muerte por cualquier causa, incluido accidente e invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, mediante un seguro colectivo de vida e invalidez a cargo de la empresa con un capital garantizado de 12.120 (doce mil ciento veinte) euros.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 27. Incompatibilidades.**

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad, que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy



especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social cuya actividad coincida con la de la empresa y pueda ser entendida como competencia de ésta.

En caso de denegación de la autorización, ésta deberá ser puesta en conocimiento del trabajador y de sus representantes legales en un plazo no superior a un mes desde la fecha de la petición.

### **Artículo 28. Premios.**

Los comportamientos excepcionales o notorios en el desempeño del trabajo encomendado podrán ser premiados por la Dirección de la empresa, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Concesión de becas, asistencia a seminarios, conferencias o viajes de estudio.
- b) Aumento del período de vacaciones.
- c) Intercambio profesional con entidades análogas.
- d) Premios en metálico.

Estas recompensas se harán constar en el expediente personal del trabajador, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

La concesión de recompensa habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de los jefes inmediatos o superiores del trabajador y oída la representación social.

### **Artículo 29. Faltas.**

Las acciones u omisiones contrarias a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa y que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular por el presente Convenio colectivo, tendrán la consideración de faltas laborales y atendiendo a su importancia, trascendencia e intención se calificarán en: leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación y a título meramente enunciativo sin pretender ser una lista cerrada en la que por analogía puedan aparecer otro tipo de acciones u omisiones calificables como faltas, quedan relacionadas en los siguientes artículos.

### **Artículo 30. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del centro de trabajo,



durante un período de treinta días naturales inferiores a treinta minutos y sin la debida justificación. Si como consecuencia de este retraso se crease perjuicio de alguna consideración para la empresa o para el trabajo del resto de sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como grave.

b) No justificar con carácter previo, o en su defecto en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono, sin causa justificada, del servicio. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración para la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos y el perjuicio ocasionado.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres

e) Falta de aseo o limpieza personal

f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencias debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en que tuviese domiciliada la nómina.

h) Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.

i) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día en un mes.

### **Artículo 31. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la entrada o salida del centro de trabajo, inferiores a treinta minutos, en un periodo de treinta días naturales, así como una falta de puntualidad superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerarán como falta muy grave. Cuando se tenga que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para ser considerada como grave.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días en un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de IRPF.

d) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sea durante el servicio.



- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo que no fuese en contra del código deontológico del periodista, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

### **Artículo 32. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o fuera de ellas en el desempeño del servicio.
2. Simular la presencia en las dependencias de otro empleado, fichando o firmando por él.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros.
5. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.
6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
7. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la empresa y que ésta haya declarado incompatibles.



8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas.
9. El acoso sexual y la intimidación de cualquier otro tipo en las dependencias de la Empresa.
10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
13. Originar o instigar frecuentes riñas o pendencias con o entre los compañeros de trabajo.
14. La falta al trabajo sin causa justificada superior a dos días en un mes.
15. La reincidencia en faltas graves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

### **Artículo 33. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días o despido.

### **Artículo 34. Procedimiento sancionador.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes u otras de análoga naturaleza.

Previamente a la imposición de la sanción por falta grave o muy grave, se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de empresa los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto.

### **Artículo 35. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse

cometido.

## **Capítulo IX. Comité de Seguridad y Salud.**

### **Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo de la empresa que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención que en función del número de trabajadores del centro que corresponda y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo a la escala establecida en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. En todo lo no previsto aquí, se estará a lo establecido al respecto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de rango reglamentario que se desarrollen y pudieran resultar aplicables.

La empresa se compromete a colaborar con el Servicio de Prevención que considere oportuno y la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

## **Capítulo X. Disposiciones finales.**

Primera Revisión económica para el año 2010. Para el año 2010, el personal de Diario AS, S.L., afectado por este Convenio colectivo, verá incrementada su retribución bruta anual salarial en el mismo porcentaje previsto por el Gobierno



para el IPC anual acumulado del 2010; es decir en un 1%, en concepto de anticipo a cuenta y con efectos del 1 de enero de 2010. Si al final del ejercicio el IPC anual acumulado del 2010 fuera superior o inferior al previsto, las diferencias se ajustarán al mes siguiente de conocerse el dato oficial. Las tablas salariales revisadas conforme a los criterios anteriormente indicados servirán de base para la revisión salarial del año siguiente.

Para el año 2011, el personal de Diario AS, S.L., afectado por este Convenio colectivo, verá incrementada su retribución bruta anual salarial en el mismo porcentaje previsto por el Gobierno para el IPC anual acumulado del 2011; en concepto de anticipo a cuenta. Si al final del ejercicio el IPC anual acumulado del 2011 fuera superior o inferior al previsto, las diferencias se ajustarán al mes siguiente de conocerse el dato oficial. Las tablas salariales revisadas conforme a los criterios anteriormente indicados servirán de base para la revisión salarial del año siguiente.

Para el año 2012, el personal de Diario AS, S.L., afectado por este Convenio colectivo, verá incrementada su retribución bruta anual salarial en el mismo porcentaje previsto por el Gobierno para el IPC anual acumulado del 2012; en concepto de anticipo a cuenta. Si al final del ejercicio el IPC anual acumulado del 2012 fuera superior o inferior al previsto, las diferencias se ajustarán al mes siguiente de conocerse el dato oficial. Las tablas salariales revisadas conforme a los criterios anteriormente indicados servirán de base para la revisión salarial del año siguiente.

Segunda. Comisión de Interpretación y Vigilancia. Con objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión paritaria, integrada por los representantes designado por el Comité de Empresa y por los representantes de la Dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos de su competencia, dentro del plazo de los 15 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará acta.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión dos tercios de los representantes de cada parte. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto más favorable del 60% de cada una de las representaciones. Esta comisión debe estar integrada por tres personas por cada una de las partes.

Tercera. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Ambas partes se adhieren en este sentido al acuerdo suscrito el 29 de diciembre de 2004 (III ASEC), publicado en el BOE el 29 de enero de 2005 entre las Centrales Sindicales de UGT y CCOO de una parte y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME de otra.



Cuarta. Derecho Supletorio. Las normas del presente Convenio colectivo sustituyen y derogan íntegramente las normas contenidas en anteriores Convenios que pudiesen ser de aplicación, con la sola excepción de aquellos aspectos de las mismas que expresamente mantengan su vigencia.

Para todas aquellas materias que no hubiesen sido objeto de regulación específica en el presente Convenio colectivo, se estará a los que sobre la materia establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

Quinta. Que sin perjuicio de que la plantilla de la empresa es inferior a 250 trabajadores, con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo un estudio sobre la situación de la empresa a fin de remover los obstáculos que en relación a esta materia pudieran existir y, en su caso, acordar medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos.

#### Anexo I. Tabla salarial.

La tabla salarial para el 2010 es la que a continuación se detalla:

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo base anual
Grupo I. Técnica/Producción:		
Ingeniero Superior/Jefe de Servicio	1.666,10	24.991,50
Jefe Técnico/Jefe de Equipo	1.542,45	23.136,75
Técnico	1.307,71	19.615,65
Ayudante Técnico	1.080,68	16.210,20
Auxiliar Técnico	854,44	12.816,60
Grupo II. Redacción:		
Redactor Jefe	1.666,10	24.991,50
Redactor Superior/Jefe de Sección	1.542,45	23.136,75
Redactor A	1.307,71	19.615,65
Redactor B	1.080,68	16.210,20
Redactor C	854,44	12.816,60
Grupo III. Administración:		
Jefe Servicio	1.666,10	24.991,50
Jefe Sección	1.542,45	23.136,75
Oficial 1ª	1.307,71	19.615,65

Oficial 2ª	1.080,68	16.210,20
Auxiliar	854,44	12.816,60
Grupo IV. Complementario General.:		
Titulado Superior	1.666,10	24.991,50
Titulado Medio	1.542,45	23.136,75

## Anexo II. Definición de grupo y categorías profesionales.

### Grupo I. Técnica/Producción.

Se incluyen en este grupo aquellos profesionales que participan en tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento e inspección técnica, tanto de instalaciones como equipos destinados a la producción y gestión de la publicación, ya sea en soporte de papel o en soporte digital.

Ingeniero Superior/Jefe de Servicio. Es el profesional que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo, la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado teórica y profesionalmente y además puede dirigir y orientar el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Jefe Técnico/Jefe de Equipo. Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de equipos informáticos y cualquier otro tipo de herramientas informáticas como bases electrónicas, magnéticas, digitales, ópticas, láser, software o hardware, transmisión electrónica de datos en línea o por satélite, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Técnico. Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que ejerce con una responsabilidad permanente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y mantenimiento de equipos informáticos utilizados en prensa. Pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

Ayudante Técnico. Es el profesional titulado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos de las técnicas informáticas utilizadas en prensa y de las normas de explotación y mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos que relacionados con éstas se le asignen.

Auxiliar Técnico. Es el profesional que aún careciendo de titulación se incorpora al Departamento de Técnica para realizar tareas y labores de apoyo. El tiempo máximo de permanencia en esta categoría será de dos años,.

### Grupo II. Redacción.



Se incluyen en este grupo aquellas categorías que efectúen la búsqueda, elaboración y redacción de las noticias y acontecimientos deportivos de actualidad o históricos que constituyen el contenido básico de la publicación, ya sea en soporte de papel o en soporte digital.

**Redactor Jefe.** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que con amplios conocimientos en el campo de la información periodística deportiva, coordina la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección por delegación del Director. Estará facultado para asignar los trabajos que correspondan al personal de Redacción bajo sus órdenes. Se trata de un cargo de confianza por lo que la persona o personas que lo ocupen serán de libre designación y revocación por parte de la dirección de la empresa

**Redactor Superior/Jefe de Sección.** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir informaciones periodísticas de todo tipo, pudiendo asumir la coordinación del personal de Redacción que precise para la elaboración de la citada información.

**Redactor A.** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario o gráfico y que se lleva a cabo a tarea. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos informáticos utilizados en la Redacción de la publicación. Sigue las pautas establecidas por sus superiores en cuanto a la preparación, búsqueda y confección de noticias.

**Redactor B.** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que posee conocimientos periodísticos básicos siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos que no supongan una auténtica labor de creación. Dedicado en general a auxiliar a la Redacción en la producción y realización de la publicación. El tiempo máximo de permanencia en esta categoría será de cinco años,, excepto para los empleados que desempeñen trabajos de secretaría.

**Redactor C.** Es el profesional que aún careciendo de titulación se incorpora a la Redacción sin experiencia profesional suficiente, para realizar tareas y labores de apoyo, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad. El tiempo máximo de permanencia en esta categoría será de dos años.

**Grupo III. Administración.**

Se incluyen en este grupo al personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, administrativos, de personal y de carácter general en las diferentes áreas de la compañía, ya sea del soporte en papel o en soporte digital.

**Jefe de Servicio.** Es el profesional cualificado que con mando directo sobre el resto



de las categorías de este grupo profesional, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la empresa, hasta el límite en que quede fijada su autoridad. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales con iniciativa propia realiza toda clase de funciones de control, comprobación, supervisión, gestión y operaciones de carácter administrativo.

**Jefe de Sección.** Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales en una de sus ramas o en varias de ellas: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, relaciones laborales, administración de asuntos generales, estudios o análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

**Oficial 1.ª** Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes.

**Oficial 2.ª** Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

**Auxiliar.** Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales y administrativas con adecuada responsabilidad. El tiempo máximo de permanencia en esta categoría será de dos años.

**Grupo IV. Complementario General.**

En este grupo se integran aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ningún otro grupo, para las que se precisa poseer un título universitario de grado superior o medio.

**Titulado Superior.** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación de grado superior universitario, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales de las establecidas en el presente Convenio.

**Titulado Medio.** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales de las establecidas en el presente Convenio

