



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2015, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo para la empresa Soriana de Ediciones S.A.

Convenio o Acuerdo: Soriana de Ediciones, S.A.

Expediente: 42/01/0009/2015.

Fecha: 06/07/2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código 42000292012001.

Visto el texto del convenio colectivo para la empresa Soriana de Ediciones, S.A., con código de convenio número 42000292012001, suscrito con fecha 7 de abril de 2015, de una parte por D. Juan Carlos Díaz Aguirrezabala y D. Juan Francisco Corcuera Torres, como representantes de la empresa, y de otra por D. Alvaro Martínez Cascante en representación de los trabajadores, asistido por D. José Alberto Sáez Navia del sindicato Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con notificación a la Mesa Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE SORIANA DE EDICIONES-DIARIO DE SORIA
AÑOS 2014/2016**

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Soriana de Ediciones, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Art. 2 Ámbito personal.

El contenido de este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales, con cualquier modalidad de contrato laboral, que presten sus servicios en Soriana de Ediciones.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, personal de Alta Dirección y personal directivo.
- b) Profesionales liberales vinculados con contrato de arrendamiento y servicios.
- c) Los Corresponsales de Prensa.
- d) Los colaboradores que tengan formalizado un contrato de naturaleza civil.



e) Los Colaboradores a pieza independientemente de la frecuencia de su colaboración.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para Soriana de Ediciones con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

Art. 3 Vigencia.

La vigencia de este convenio será de dos años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente. Una vez denunciado, el presente convenio mantendrá la vigencia en su totalidad hasta que no se logre acuerdo expreso en la negociación del siguiente.

Art. 4 Denuncia.

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por escrito, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento. En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes, con la antelación mínima reseñada, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Art. 5 Revisión.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto. No obstante lo cual, se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de rango superior o Acuerdo Marco Estatal se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto global y en cómputo anual, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 6 Compensación y absorción.

Cuando se trate de revisar el Convenio por mejoras económicas deberá tenerse en cuenta que éstas serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal o Acuerdo Marco Estatal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Art. 7 Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este Convenio Colectivo 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 considerar su contenido.

Art. 8 Garantías.

Las condiciones que se establecen en este convenio Colectivo tienen la consideración de normas mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados a título personal y como tal derecho.

Art. 9 Cláusula derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a los usos habituales de la Empresa, a las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas, siendo prioritarias las del sector de prensa y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

BOPSO-81-15072015

**CAPÍTULO 2
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA***Art. 10 Organización del trabajo. Dirección.*

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que aplicará, en su caso, el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, respecto a competencias de la representación unitaria de los trabajadores, y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a los representantes sindicales, en su caso.

Art. 11 Condiciones de empleo y contrataciones.

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Soriana de Ediciones. S.A está obligada a informar al representante de los trabajadores, con una antelación de al menos 30 días -Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores-, de cualquier modificación sustancial ya sea individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

El representante de los trabajadores emitirá informe con carácter previo a la ejecución de estas modificaciones de plantilla, de acuerdo con el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12 Modificaciones laborales.

La Empresa deberá informar a la Representación de los Trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que puedan modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran Soriana de Ediciones S.A., antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías

Art. 13 Plantilla.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Soriana de Ediciones S.A. corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto escrupuloso a las normas legales que regulan la materia siendo informado y escuchado el Representante de los Trabajadores.

La Empresa entregará anualmente a petición del Representante de los Trabajadores, una relación con la plantilla, grupos profesionales, 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 y sección.

Art. 14 Grupos profesionales.

La clasificación del personal con arreglo a sus grupos profesionales se atenderá a la consignada en el Anexo 1 del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de Soriana de Ediciones S.A., de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad y el volumen del trabajo no lo requieren.

Las partes adquieren el compromiso de negociar la revisión de los grupos profesionales y funciones siempre que alguna de las partes lo crea conveniente y lo proponga a la otra para adaptar los grupos profesionales a la nueva realidad.

Art. 15 Movilidad funcional.



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

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

C) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo 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 por un período superior a cuatro meses durante un año, el trabajador tendrá derecho al ascenso, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por incapacidad temporal, descansos maternales, accidentes, licencias y excedencias.

Art. 16 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y seis horas semanales.

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

Redacción: Dos días de descanso consecutivos semanales.

Otras secciones: Seguirán con el actual sistema de descansos.

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 del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección. Los días acumulados de descanso se disfrutarán dentro del mes en que se han trabajado o en el siguiente.

Art. 17 Horarios de trabajo.

Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales en cada Departamento o Sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación será pactada previamente con el Representante de los Trabajadores. En caso de desacuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

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



Art. 18 Horas extraordinarias.

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores. Se abonarán según las cantidades reseñadas en el anexo correspondiente.

La prolongación de la jornada laboral será voluntaria, salvo en los supuestos legales exigibles. Se podrá pactar entre la Empresa y trabajadores el disfrute mediante descanso retribuido o la retribución de las horas extraordinarias. En el supuesto de que la opción fuese la de descanso retribuido, las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo se descansarán también en domingos o festivos. En los casos en que por necesidades de producción esto no sea posible y el descanso se traslade a un día laboral normal, el mismo será incrementado en la proporción de un cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria.

CAPÍTULO 3 RÉGIMEN DE PERSONAL Contratación y promoción

Art. 19 Períodos de prueba.

1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en Soriana de Ediciones, S.A., salvo pacto individual, será de seis meses para los titulados medios o superiores, y de dos meses para el resto del personal.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso ni alegación de causa y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Art. 20 Ingresos.

1. La determinación de las condiciones exigibles para el personal de nuevo ingreso será facultad de la Dirección de Empresa, dentro del marco que en política de empleo establece la legislación vigente, respetando las competencias que en esta materia otorga el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la Empresa.

3. La Empresa dará a conocer las vacantes existentes, así como los requisitos exigibles en cada caso para cubrirlos. Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

4. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo, será exigible a éste la máxima veracidad en cuanto a datos personales y profesionales que puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral.

5. Los colaboradores no sujetos a relación laboral tendrán prioridad para las nuevas contrataciones, siendo la contratación final facultad del Director del Periódico, sin que lo vinculen ni precedentes ni ninguna otra circunstancia.

Art. 21 Ausencias



Cuando la ausencia al trabajo se justifique por un deber inexcusable de carácter público y personal, no podrá exceder del tiempo necesario para su cumplimiento.

1. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica, salvo que en el presente Convenio Colectivo o por acuerdo entre las partes se establezca otra cosa.

2. Cuando se precise acudir a la realización de exámenes de estudios oficiales previamente autorizados por la Empresa, no pudiendo exceder del tiempo necesario para la realización de dichos exámenes.

CAPÍTULO 4

VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y CESES

Art. 22 Calendario laboral.

En el primer semestre del año se elaborarán los calendarios laborales anuales teniendo en cuenta las especificaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Así mismo deberá comunicarse con suficiente antelación la solución que se adopte para el disfrute de los festivos trabajados y que sin perjudicar a la Empresa más convenga al trabajador.

Art. 23 Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas por año será de 30 días naturales, de los que al menos quince serán ininterrumpidos, sin perjuicio de los acuerdos entre Empresa y trabajadores. El cómputo se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones en los casos de nuevo ingreso, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa. El cuadro de vacaciones estará elaborado antes del 30 de junio de cada año. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores y se elaborarán con participación de la representación de los trabajadores, haciéndose público el mismo, y las fechas de disfrute se conocerán, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute. De conformidad con lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en casos excepcionales que contará con el consentimiento del Representante de los Trabajadores.

En el supuesto de incapacidad temporal, previa al comienzo de las vacaciones, el período de disfrute se aplazará hasta la fecha que convenga entre las partes. Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en el día festivo o que corresponda el descanso semanal.

Además de las vacaciones y con su misma consideración, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute anual de dos días a su libre disposición, que habrán de ser solicitados por escrito con una antelación mínima de 72 horas a la fecha del pretendido disfrute y que serán concedidos por riguroso orden de solicitud. Sólo podrá denegarse el disfrute en la fecha solicitada, si en la misma, por motivo de este disfrute o por cualquier otro, concurriera la ausencia del personal necesario para realizar las tareas propias de la sección del solicitante.

Art. 24 Festivos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada día festivo trabajado, un día de descanso consumible preferentemente dentro de ese mismo mes y a una compensación económica de 80 €.

Art. 25 Permisos.



El trabajador, previo aviso y justificación, conforme lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente.

A) Por matrimonio o celebración equivalente de la unión de parejas de hecho legalmente constituidas: 15 días naturales.

B) Por nacimiento de hijos o adopción: tres días naturales.

C) Por enfermedad grave u operación quirúrgica de un familiar de primer grado de consanguinidad: tres días naturales.

D) Por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad dentro de la provincia: tres días naturales.

E) Por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad fuera de la provincia: cuatro días naturales.

F) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes o preferencia a elegir turnos cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

G) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán las trabajadoras derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones o administrar según contemple la legislación vigente.

H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

I) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.

Art. 26 Licencias.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por período máximo de tres meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de un año.

Soriana de Ediciones S.A. se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses e inferiores a un año pactando con el trabajador y la Representación de los Trabajadores, las condiciones de reingreso en la empresa antes de otorgar la licencia.

Art. 27 Excedencia por maternidad/ paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia conforme a lo que marque la legislación actual vigente, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea natural o adoptado a contar desde la fecha de nacimiento. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación a su puesto de trabajo o a otro del grupo profesional equivalente. Este período será computable a efectos de antigüedad.

Art. 28 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 situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

BOPSO-81-15072015



Se concederá por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica dentro de la provincia y en competencia directa con Soriana de Ediciones S.A. El tiempo de excedencia no será computado como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse tres meses antes de la finalización de la excedencia y la incorporación será automática al puesto de trabajo si lo hubiere o a otro de similares características. Si algún trabajador no solicitase el reingreso se entenderá que causa baja voluntaria.

Art. 29 Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, el personal comprendido en régimen de asistencia de la misma percibirá durante la vigencia del presente Convenio el cien por cien de su retribución, incluidas pagas extraordinarias. En los casos de incapacidad temporal debidamente acreditada, que pueda dar lugar a una jubilación anticipada, o cualquier otra causa relacionada con enfermedad o accidente que pueda provocar una disminución en la percepción del salario íntegro del trabajador, la Empresa y el Comité se comprometen a estudiar alguna fórmula que pueda cubrir esa contingencia bien por Mutua, Seguro Colectivo, etc.

Art. 30 Cese voluntario.

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en el servicio de la Empresa, la misma está obligada a la liquidación de su relación laboral.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: personal titulado, un mes; resto de trabajadores, 15 días.

CAPÍTULO 5 RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 31 Principio general.

Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la Empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el Salario Base y los complementos, y corresponden a la jornada fijada en el presente convenio. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Art. 32 Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1º Salario base.

2º Complementos mensuales:

a) Complemento personal.

b) Nocturnidad.

c) Plus dominical.

d) Libre disposición.

e) Plus convenio.

3º Complementos de vencimiento superior al mes:

a) Paga extraordinaria de Verano.

BOPSO-81-15072015



b) Paga extraordinaria de Navidad.

Art. 33 Salario base.

Se entiende por Salario Base la retribución que según su grupo profesional tiene asignada cada trabajador, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquiera otra situación ajenas a las condiciones intrínsecas de la función que realiza. La cuantía de este concepto para cada grupo profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 34 Complemento personal.

El complemento personal es un concepto de abono mensual que engloba la o las cantidades que a título personal vinieran percibiendo cada uno de los trabajadores, más el concepto denominado anteriormente "Antigüedad consolidada" en la cuantía fijada por el anterior Convenio Colectivo 2012/2013.

Art. 35 Libre disposición.

Los trabajadores que, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter excepcional y eventual, cobrarán un plus de libre disposición, consistente en un 35% de su salario base. Del cobro de este plus no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

Art. 36 Nocturnidad.

Se entiende por Nocturnidad el complemento que se abona a los trabajadores que realicen su jornada de trabajo coincidiendo en todo o en parte entre las 22 y las 6 horas.

Art. 37 Trabajo dominical.

Para compensar la pérdida del derecho al descanso durante los domingos, históricamente se ha venido percibiendo una retribución. Los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo recibirán el plus establecido para cada grupo profesional en el Anexo correspondiente a este Convenio.

La percepción de este plus no anula el derecho al descanso semanal recogido en el artículo 15 de este Convenio.

Art. 38 Complementos de vencimiento superior al mes.

- Paga Extraordinaria de Verano: se percibirá con la nómina del mes de julio y su importe será el establecido en las tablas salariales más el Complemento personal.

- Paga Extraordinaria de Navidad: se percibirá en el mes de diciembre, antes del día 20, y su importe será el establecido en las tablas salariales más el Complemento personal.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Art. 39 Kilometraje.

En los casos de uso autorizado de vehículo propio, la Empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,23 por kilómetro computables en todo tipo de desplazamiento incluido el núcleo urbano. Esta cantidad se revisará al alza anualmente.

La empresa pondrá los medios materiales necesarios a los trabajadores que necesiten realizar desplazamientos continuos y habituales para el desarrollo de su trabajo, siempre y cuando esta medida sea económicamente rentable para la empresa.

BOPSO-81-15072015



Art. 40 Horas Extraordinarias.

La compensación por horas extraordinarias será en tiempo de descanso, en su defecto se realizará mediante una retribución equivalente al 130% de cada hora ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO 6 REGIMEN SOCIAL

Art. 41 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 de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección de la Empresa contratará una Póliza de Seguro de Accidentes con cargo a la misma para todo el personal de la empresa que cubre la contingencia de muerte o invalidez, ambas como consecuencia de cualquier tipo de accidente laboral, con un importe de 30.000 euros.

Este seguro dejará de tener vigencia cuando el trabajador deje de estar vinculado con la Empresa.

Art. 42 Responsabilidad civil de los redactores.

La Empresa se compromete a estudiar y consultar con las diferentes Compañías de Seguros la posibilidad de contratar un Seguro Colectivo de Responsabilidad Civil para los redactores que puedan verse afectados por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su función.

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

Art. 43 Reconocimiento médico.

La Empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual a todos los trabajadores. Este reconocimiento será de carácter voluntario, incluyendo una revisión oftalmológica para las personas que trabajen en video-terminales.

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

CAPÍTULO 7 DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 44 Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 45 Representación de los trabajadores.

En cumplimiento de lo preceptuado en el preacuerdo para el presente convenio, las partes se remiten a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a las disposiciones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que sean de aplicación.

Art. 46 Horas sindicales

El crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité será como mínimo de veinte.

Las horas empleadas en reuniones con la Empresa, a propuesta de ésta, y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del Representante de los Trabajadores.

Art. 47 Comisión paritaria de Vigilancia



La misión de la Comisión Paritaria será la vigilancia y control del cumplimiento de todos los apartados de este Convenio, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral o jurisdicción competente, y tendrá atribuciones para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el mismo.

La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por dos representantes, uno designado por la Empresa y otro por la representación de los trabajadores. La Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en las materias que sean de su competencia. Los asesores si fueran utilizados por ambas partes, podrán participar con voz pero sin voto.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- A. Interpretación del Convenio.
- B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- D. La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.
- E. Procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.
- F. En el caso de ausencia de algunos miembros de la Comisión, éste será sustituido por otro nombrado por cada parte de entre sus representados. La comisión se reunirá en un plazo no superior a las 72 horas de días hábiles, siempre que lo solicite algunas de las partes, previa comunicación escrita.

Ambas representaciones tendrán que ser elegidas y comunicadas a la otra parte a los 7 días de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

El plazo para emitir la resolución que se tome será de cinco días a contar desde su reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de reunión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 48 Pactos complementarios

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Representante de los Trabajadores desarrollados dentro del marco del Convenio que se puedan suscribir en el futuro, en la medida que no contravengan lo estipulado en este Convenio.

Art. 49 Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

ANEXO 1

GRUPOS PROFESIONALES. DEFINICIÓN Y FUNCIONES DE CADA ÁREA

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiera.



En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevos grupos profesionales o revisión de los relacionados en este documento anexo, durante la vigencia de este Convenio, se llevará a cabo mediante negociación en la Comisión Paritaria.

Clasificación por áreas y grupos profesionales.

1º Redacción. Quedan incluidos en esta área:

- A) Redactor Jefe.
- B) Jefe de Sección.
- C) Redactor A y B.
- D) Maquetador.
- E) Redactores en Prácticas (redactores de primer año).

2º Administración y Gestión:

- A) Jefe de sección.
- B) Oficial.
- C) Auxiliares Administrativos.

3º Comercial:

- A) Jefe de Sección.
- B) Comercial.

DEFINICIÓN DE FUNCIONES

1º Personal de Redacción.

Es aquel, que con los conocimientos necesarios, ejerce la labor de creación periodística, en sus vertientes literaria y/o gráfica, o participa de la misma realizando tareas auxiliares. El personal de Redacción se divide en:

A) Redactor Jefe. Son los periodistas que por delegación del Director, supervisan y coordinan los contenidos y la edición literaria y gráfica de una o más secciones.

B) Jefe de Sección. Son los periodistas que asumen la responsabilidad sobre la organización de una o varias secciones. Sustituyen y auxilian, en su caso, al Redactor Jefe.

C) Redactor A. Son los periodistas que realizan un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que tienen encomendada un área informativa y que concluyen su tarea cuando la información está lista para su edición.

D) Redactor B. Son los redactores que habiendo superado el plazo de un primer año como redactores en prácticas, permanecen en este epígrafe hasta cumplir dos años en este grupo profesional. Una vez superado este período de tiempo, pasarán a la categoría de redactor A.

E) Maquetador. Son las personas capaces de maquetarlas páginas que se les asignen y realizar distintas funciones técnicas de apoyo, así como realizar el montaje de las publicidades en las páginas.

F) Redactores en Prácticas. (Redactores de Primer año) Son los redactores durante su primer año de trabajo en el periódico independientemente del número de contratos temporales con los que se le hayan contratado en ese período. Una vez superado ese tiempo, en caso de renovación de contrato, pasarán automáticamente al grupo profesional de Redactor. Se entiende que la presente categoría nada tiene que ver con el contrato de trabajo en prácticas que, cuando exista, se regirá por su propia normativa legal.

2º Administración y Gestión.



Comprende este área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa y económica de la Empresa.

A) Jefe de Sección. Es el personal que asume, bajo la dependencia del Director Financiero-Administrativo, la organización y responsabilidad sobre las actividades del área, con capacidad de control y mando sobre el personal al servicio de la misma.

B) Oficial. Son aquellos empleados que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un superior, las funciones propias del área.

C) Auxiliares Administrativos. Se consideran como tales aquellos administrativos que realicen las funciones auxiliares propias del área.

3º Personal comercial.

Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la organización, gestión y desarrollo de la Empresa en sus aspectos comerciales y de atención al cliente.

A) Jefe de Sección. Es el personal que asume, bajo la dependencia del Director Comercial, la organización y la responsabilidad sobre las actividades del área, con capacidad de control y mando sobre el personal al servicio de la misma.

B) Comercial. Aquellos empleados que con iniciativa y responsabilidad ejecutan las funciones propias del área bajo el mando de un superior.

TABLAS SALARIALES SORIANA DE EDICIONES 2014/2016

		Salario base	Plus convenio	Paga extra	Total anual
REDACCIÓN	REDACTOR JEFE	1.093,22 €	321,86 €	1.415,08 €	19.811,18 €
	JEFE DE SECCIÓN	1.083,39 €	280,93 €	1.364,32 €	19.100,48 €
	REDACTOR A	1.040,41 €	280,93 €	1.321,34 €	18.498,76 €
	REDACTOR B	1.040,41 €	160,37 €	1.200,78 €	16.810,97 €
	REDACTOR 1º AÑO	726,57 €	186,30 €	912,87 €	12.780,18 €
	MAQUETADOR	1.006,93 €	238,05 €	1.244,98 €	17.429,72 €
ADMINISTRACIÓN	JEFE DE SECCIÓN	1.083,39 €	280,93 €	1.364,32 €	19.100,48 €
	ADMINISTRATIVO	783,69 €	202,46 €	986,15 €	13.806,05 €
COMERCIAL	JEFE SECCIÓN	1.083,39 €		1.083,39 €	15.167,46 €
	COMERCIAL	746,33 €		746,33 €	10.448,62 €

Domingos y festivos 2014, 2015 y 2016: 80€

Soria, julio de 2015.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 2088

BOPSO-81-15072015