

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

3270

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Diario de Ibiza S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001322011990)

Antecedents

1. El 2 de novembre de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diairo de Ibiza S.A.
2. El 16 de novembre de 2022, Jose Cambron Torres, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Diairo de Ibiza S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 23 de març de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)

Títol Preliminar

Parts concertants d'aquest conveni col·lectiu d'empresa:

Les parts que subscriuen aquest conveni col·lectiu, als efectes previstos a l'article 85.3.a) de l'Estatut dels treballadors són, per la representació empresarial de l'entitat mercantil DIARIO DE IBIZA, SA Cristina Martín Vega, Joan Serra Tur i Sebastián Oliver Martorell i

per la part social, Carmen Rodrigo Culebras, Irene Mari Serra, Hipólito Guillén Castañeda, Vicente Luis Mari Mari i Juan Antonio Riera Boned en qualitat de membres del Comitè d'Empresa i Fernando Fernández Estevez i Guadalupe López Monedero, en qualitat d'assessors del sindicat UGT.

Títol I – Àmbit i revisió

Capítol I – Àmbit i revisió

Secció 1a - Àmbit

Art. 1 Àmbit territorial.

Les normes establertes en aquest conveni col·lectiu s'han d'aplicar a tots els centres de treball de DIARIO DE IBIZA, SA en territori de la comunitat balear, constituïts i que puguin constituir-se en el futur, durant el temps de vigència.

Art. 2. Àmbit personal.

Aquest conveni afecta tot el personal que presta servei a l'empresa mitjançant contracte laboral i tot el que hi ingressi amb caràcter fix o temporal, sigui quina sigui la seva comesa.

En queden expressament exclosos:

- a. Consellers, personal d'alta direcció i personal directiu.
- b. Professionals liberals vinculats per contractes civils o mercantils de prestació de serveis.
- c. Assessors
- d. Els corresponsals i col·laboradors que tinguin formalitzat un contracte civil amb l'empresa.
- e. Els col·laboradors a la peça, que no tinguin una relació basada en els principis de jerarquia, alienitat i dependència, ni estiguin sotmesos a control de jornada tal com es defineix en aquest conveni col·lectiu, independentment que mantinguin la relació continuada amb l'empresa inclosa en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu.
- f. Els agents comercials o publicitaris que treballin per a Diario de Ibiza, SA amb llibertat de representar altres empreses dedicades a una activitat igual o diferent.
- g. Els columnistes o col·laboradors continus que rebin un pagament per prestació de serveis, encara que la seva col·laboració fos periòdica i habitual.
- h. El personal autònom o pertanyent a empreses concessionàries de serveis, com el de distribució o contracte de prestació de serveis amb Diario de Ibiza, SA.
- i. En general, els que la legislació vigent exclouï de contracte laboral.

Art. 3. Àmbit funcional.

Les normes d'aquest conveni afectaran totes les activitats de l'empresa DIARIO DE IBIZA, SA que tinguin relació amb l'elaboració, l'edició, la impressió i el repartiment del Diario de Ibiza en qualsevol format.

Art. 4. Àmbit temporal.

Aquest conveni començarà a regir a partir del dia 1 de gener de 2019, sigui quina sigui la data de publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears, excepte en el cas de mesures l'entrada en vigor de les quals s'estableix específicament des del moment en què se signen o en un moment posterior.

La durada d'aquest conveni és fins al 31 de desembre de 2021.

Secció 2a - Revisió

Art. 5. Pròrroga.

En complir la data de venciment, en el cas que no hi hagi cap denúncia expressa per qualsevol de les parts amb, almenys, dos mesos d'antelació, aquest conveni s'ha de considerar prorrogat per a l'any 2022 i així successivament.

Si es produeix dins del temps i en la forma la denúncia del Conveni, s'ha d'iniciar la negociació del següent, d'acord amb el que preveu l'article 89 de l'Estatut dels treballadors, i fins que no s'aconsegueixi un acord exprés, s'ha de mantenir en vigor el contingut normatiu d'aquest conveni.

**Capítol II – Vinculació a la totalitat i garanties personals****Art. 6. Vinculació a la totalitat.**

Les condicions aquí pactades constitueixen un tot orgànic indivisible i als efectes d'aplicar-les, s'han de considerar globalment.

Art. 7. Garantia personal.

S'han de respectar les condicions 'ad personam' que, considerades globalment, excedeixin aquest conveni col·lectiu.

Títol II – Organització del treball**Capítol III – Organització de treball****Art. 8. Organització treball**

I.- L'organització pràctica del treball i l'assignació de funcions són exclusives de la direcció de l'empresa.

II.- Els treballadors i treballadores, a través dels seus representants legals, tenen dret a conèixer aquelles decisions de caràcter organitzatiu que puguin afectar-los en conjunt.

III.- En tot cas, l'empresa està obligada a informar els representants dels treballadors sobre qualsevol modificació substancial que es produeixi en l'organització de l'empresa que pugui afectar els treballadors, i ha de respectar, en qualsevol cas, els terminis establerts per fer-ho en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

IV.- Sense minvar l'autoritat conferida a les direccions de les empreses, els comitès d'empresa tenen atribuïdes funcions d'assessorament, orientació i proposta sobre els temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, i tenen dret a presentar un informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que adoptin en els casos d'implantació o revisió dels sistemes d'organització i control del treball, especialment les que es refereixen a les noves tecnologies, tot això sense perjudici de les normes legals que s'apliquin, i de les facultats expressament atorgades en aquest conveni col·lectiu a la comissió mixta d'interpretació.

Art. 9. Clàusula de consciència

L'empresa reconeix i acata els drets al secret professional i a la clàusula de consciència reconeguts en l'art. 20.1 d) de la Constitució i els empara amb els mitjans d'assessoria legal que tingui al seu abast. Es reconeix el dret als membres de la redacció de no signar aquells treballs que hagin patit alteracions de fons en el seu contingut.

Capítol IV – Ingressos i modalitat de contractes**Secció 1a - Ingressos****Art. 10. Ingressos.**

I.- L'ingrés del personal s'ha d'ajustar a les modalitats de contractació legals vigents en cada moment.

II.- La direcció ha d'informar els representants dels treballadors, de conformitat amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, sobre l'evolució general del sector de premsa diària, de la situació de la producció i les vendes de l'entitat, del seu programa de producció i d'evolució probable d'ocupació, així com de la previsió empresarial sobre la celebració de contractes nous.

III.- L'empresa està obligada a lliurar als representants dels treballadors les còpies bàsiques dels contractes que es formalitzin.

Art. 11. Període de prova.

I.- Els períodes de prova, per grups professionals, són els següents:

- Grup I: 8 mesos.



- Grup II i III: 3 mesos.
- Grup IV: 2 mesos.
- Grups V, VI i VII: 1 mes.

II.- Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte té efectes plens, i es computa el temps dels serveis prestats amb caràcter general respecte als drets i les obligacions del treballador i treballadora a l'empresa.

III.- Durant el període de prova, el treballador i treballadora té els drets i les obligacions corresponents al lloc de feina que exerceixi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que pot produir-se d'acord amb la legislació vigent.

Secció 2a - De les modalitats de contractació

Art. 12. Contractació

La contractació del personal s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre ocupació, i l'empresa es compromet a utilitzar les diverses modalitats de contractació d'acord amb la finalitat de cadascun dels contractes.

Art. 13. Contracte d'obra o servei determinat

I.- És el contracte per a la realització d'obra o servei determinat i l'execució del qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

II.- És contracte per a obra o servei determinat aquell que es faci per afrontar qualsevol llançament o projecte que, fins i tot essent consubstancial a l'activitat del sector, tingui una durada limitada en el temps, però incerta, que en cap cas no pot superar tres anys des de la data de perfecció del contracte.

III.- Pot fer-se tant a temps complet com a temps parcial.

IV.- En el contracte formalitzat per escrit, s'hi han d'identificar de forma clara les feines o tasques objecte del contracte, així com la jornada de treball.

V.- Si un cop que ha acabat l'obra o el servei determinat no hi ha denúncia per part de cap de les parts i el treballador o treballadora continua prestant serveis, el contracte s'ha de transformar en indefinit.

Art. 14. Contracte eventual.

Segons el que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, l'empresa pot acollir-se a aquesta modalitat de contractació durant un temps màxim de dotze mesos en un període de divuit.

En acabar el contracte, el treballador o treballadora té dret a una indemnització de 12 dies l'any 2019; o la part proporcional del temps treballat.

Art. 15. Contracte a temps parcial

De conformitat amb l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, s'estableixen els paràmetres següents en aquesta modalitat de contractació:

I.- Serà un contracte a temps parcial (CTP) tot aquell que es perfeccioni per fer una jornada anual inferior en un 15 % a la pactada en aquest conveni col·lectiu.

II.- Quan un treballador o treballadora a temps parcial vol passar a ser treballador o treballadora a temps complet, i viceversa, o vol incrementar el temps de treball dels contractats a temps parcial, ha de comunicar-ho per escrit a l'empresa. La modificació sol·licitada es durà a terme sempre que l'organització del treball ho permeti.

III.- A l'efecte del que s'indica anteriorment, l'empresa està obligada a informar el comitè d'empresa sobre l'existència de vacants.

IV.- En qualsevol cas, l'accés regulat en el paràgraf II d'aquest article ha de respectar les regles següents:

1. El dret de preferència per accedir a un lloc de feina previst en l'article 12.4 de l'ET s'entén sense perjudici de la mobilitat funcional regulada en l'article corresponent d'aquest conveni col·lectiu.
2. El dret dels treballadors i treballadores a subscriure les vacants que es produeixin en el grup professional al qual estiguin adscrits s'entén sense perjudici d'allò que s'ha previst respecte a la formació professional necessària per fer les funcions del lloc que quedi vacant, i sense perjudici d'allò que es contempla en l'article 18 d'aquest conveni col·lectiu.



V.- La realització d'hores complementàries, que en cap cas poden ser superior al 60 % de les hores ordinàries objecte del contracte de treball, s'ha de contemplar per escrit en el contracte individual de treball, i és obligatori fer-les durant la vigència del contracte. Aquestes hores complementàries s'han de fer de conformitat amb la legislació vigent, i per això és necessari l'acord previ del treballador o treballadora quan el percentatge d'aquestes hores superi el 40 % del total de les hores ordinàries objecte del contracte.

VI.- En cap cas la fixació d'una jornada ordinària de feina a temps parcial i la suma del total de les hores complementàries pactades entre l'empresa i el treballador o la treballadora pot ser igual o superior al límit màxim de jornada anual de feina efectiva establert en aquest conveni col·lectiu.

VII.- Només es poden fer hores complementàries en CTP de durada indefinida.

VIII.- La realització de les hores complementàries pels contractats a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:

a. La realització de les hores complementàries s'ha de comunicar mitjançant un preavis de set dies per l'empresa al treballador o treballadora en què constin el dia i l'hora en què ha de fer les hores complementàries esmentades.

b. No obstant això, quan les hores complementàries s'hagin de fer per acabaments de l'edició de premsa diària, tancaments, per cobrir de manera necessària i imprevista una notícia o per qualsevol altre succés d'aquesta índole de difícil predicció, l'empresari ha de comunicar al treballador o treballadora contractat a temps parcial la necessitat de fer les hores amb tanta antelació com sigui possible.

IX.- En qualsevol cas, la realització d'hores complementàries ha de respectar els límits en matèria de jornada i descans de conformitat amb allò establert en aquest conveni col·lectiu.

Art. 16. Contractes formatius

I.- Contracte de treball en pràctiques.

Cal atènyer-se a allò que disposa l'article 11 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, i a la legislació vigent.

II.- Contracte per a la formació.

Es poden concertar contractes per a la formació amb treballadors majors de 16 anys i menors de 25, sense límit d'edat quan es tracti de contractats, de conformitat amb el que estableix l'article 11.2.a) de l'Estatut dels treballadors.

El contracte de formació s'ha d'ajustar a les regles següents

- Considerant que l'objecte d'aquest tipus de contractació és l'adquisició, per part del treballador o treballadora, de la formació teòrica i pràctica necessària per fer adequadament un ofici o un lloc de feina que requereixi un determinat nivell de qualificació, els contractats no han de tenir la titulació necessària per fer un contracte en pràctiques.
- La durada mínima d'aquests contractes és de sis mesos i la durada màxima és de tres anys.
- La retribució d'aquest tipus de contractes és la següent, i no serà inferior, en cap cas, el salari mínim interprofessional en funció del temps de treball efectiu:

1. Primer any de formació: 70 % del salari corresponent a la seva categoria laboral.

2. Segon any de formació: 80 % del salari corresponent a la seva categoria laboral.

Art. 17. Contracte de relleu

I.- L'empresa ha d'impulsar i facilitar que els treballadors i treballadores que reuneixin els requisits exigits per la normativa aplicable a la jubilació parcial, utilitzant el contracte de relleu regulat en l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors.

II.- Els treballadors i treballadores poden jubilar-se parcialment amb una reducció de la jornada compresa entre el 25 % i el 75 %, amb la reducció del salari que correspongui.

III.- La distribució de la jornada que ha de treballar el treballador o treballadora jubilat parcialment, es pot acumular en un període continuat de dies, setmanes o mesos, segons el pacte individual entre l'empresa i el treballador o treballadora.

IV.- L'empresa ha de comunicar, mitjançant el lliurament d'una còpia bàsica,

els contractes de relleu que se celebrin i les condicions que s'hi pacten, i els contractes dels treballadors que els substitueixin.

V.- Pel que fa a tot allò que no es recull en aquest article, cal atènyer-se al que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors i la normativa aplicable.

**Capítol V – Ascensos, llocs de nova creació, promocions, vacants i mobilitat funcional****Art. 18. Ascensos**

I.- L'ascens dels treballadors o treballadores a tasques o llocs de feina que impliquin comandament o confiança són de lliure designació per l'empresa. Tots els ascensos han de ser notificats a la representació legal dels treballadors.

II.- En la resta de casos, l'empresa ha d'obrir un procés de selecció en què es valorin la formació, l'experiència i altres circumstàncies que puguin redundar en un millor exercici del lloc de feina que s'ha de cobrir. En igualtat de condicions, té preferència el treballador o treballadora amb més antiguitat. La resolució s'ha de traslladar al comitè d'empresa.

III.- Llevat del que disposa l'article relatiu a la mobilitat funcional, durant el temps en què el treballador o treballadora presti els seus serveis al grup superior ha de percebre el salari del grup de destinació, encara que no el consolidi. S'entén que si l'empleat no consolida aquest lloc de destinació, ha de tornar al lloc d'origen en les mateixes condicions que abans de produir-se l'ascens.

IV.- A aquests efectes, el període de consolidació del nou lloc de treball és de sis mesos per a l'ascens als grups I i II, i de tres mesos per a la resta de grups professionals regulats en aquest conveni.

Art. 19. Llocs de nova creació, promocions i vacants.

I.- Quan s'introdueixi una vacant definitiva que hagi de ser coberta, correspon a l'empresa decidir sobre la sol·licitud d'ocupar-la. Tenen preferència,

en igualtat de condicions, el treballador o treballadora amb més antiguitat. En cap cas es pot produir una discriminació per raó d'edat o sexe.

II.- A aquest efecte, l'empresa està obligada a comunicar als representants dels treballadors l'existència de vacants, i aquests poden emetre un informe sobre la idoneïtat dels candidats.

Art. 20. Mobilitat funcional

I.- Segons el que estableix aquest conveni col·lectiu, la mobilitat funcional queda limitada per l'àrea d'activitat a què estiguin adscrits els treballadors, de conformitat amb el que s'estableixi en aquest conveni sobre classificació professional i grups professionals. Això no obstant, aquesta limitació no regeix quan hi hagi un acord entre l'empresa i el treballador o treballadora afectats.

II.- A aquest mateix efecte, s'entén que en els casos en què per necessitats organitzatives o de producció el treballador o treballadora sigui assignat a fer funcions corresponents a un grup inferior al d'origen dins una mateixa àrea d'activitat, s'hi ha de mantenir el temps imprescindible per atendre la funció, sens perjudici que el treballador o treballadora mobilitzat percebi la retribució del seu grup d'origen.

Per tal d'evitar el menyscabament de la dignitat personal i de la formació professional del treballador o treballadora, en el cas que el lloc que s'hagi de cobrir per necessitats organitzatives o de producció pugui ser ocupat per més d'un membre de la plantilla d'entre els que compleixen les mateixes funcions, el que s'ha previst en el paràgraf anterior s'ha de fer de forma rotativa, en períodes de dos mesos, durant el temps en què durin les causes organitzatives o de producció que van motivar la mobilització, llevat que hi hagi un acord individual en contra.

En el cas que el canvi de destinació a un grup inferior tingui lloc per la petició del treballador o treballadora, se li pot assignar la retribució pròpia del nou lloc de treball. Aquest canvi s'ha de fer sempre que l'estructura de l'empresa ho permeti.

III.- En cas que el treballador o treballadora sigui assignat a un grup professional superior, ha de percebre la retribució del grup de destinació durant el temps en què estigui mobilitzat.

Aquesta situació no pot prolongar-se durant més de sis mesos en un any o vuit en el termini de dos anys; i en cas contrari, s'ha de produir l'ascens del treballador o treballadora de manera automàtica al grup superior.

IV.- El període de temps previst en el paràgraf anterior no s'ha d'operar, fins i tot en el cas que el treballador o treballadora sigui assignat a funcions superiors amb motiu de la substitució per vacances, malaltia o baixa per incapacitat d'un altre membre de la plantilla.

V.- De conformitat amb la legislació vigent, no es poden invocar com a causes d'acomiadament objectiu, la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els casos de fer funcions diferents de les habituals a conseqüència de la mobilitat funcional.

Capítol VI – Jornada i temps de treball**Secció 1a - Jornada de treball****Art. 21. Jornada de treball**

I.- La jornada de treball per al personal al qual afecta aquest conveni col·lectiu és de 36 hores setmanals. El personal del departament de preimpresió ha de complir la jornada amb caràcter continuat i preferentment en horari de vespre-nit. El personal del departament d'administració, publicitat i disseny publicitari han de complir aquesta jornada de dilluns a divendres i preferentment de manera continuada. En qualsevol cas, s'ha de garantir cobrir les necessitats de l'empresa amb torns rotatius.

II.- El còmput de la jornada s'ha de fer de conformitat amb el que estableix l'article 34.5 de l'Estatut dels treballadors, amb els descansos legalment establerts.

III.- Quan hi hagi provades raons tècniques, organitzatives, o productives que requereixin més presència dels treballadors al lloc de treball, l'empresa pot establir, prèvia comunicació, la discussió i l'acord amb els representants legals dels treballadors, de conformitat amb l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors, superar el límit màxim de nou hores, respectant els descansos mínims contemplats en la Llei.

IV.- La direcció de l'empresa, per aconseguir la necessària continuïtat del procés productiu, pot establir horaris especials que no afectin més operaris que els imprescindibles per a cada secció i/o torn, amb l'informe previ del comitè d'empresa.

V.- El personal amb jornada continuada té dret a un descans retribuït de vint minuts. Si un treballador o treballadora no fa ús d'aquest descans, no se li ha de computar com a jornada extraordinària.

Secció 2a - Temps de treball**Art. 22. Règim de redacció**

Per la singularitat de la feina de redacció, s'ha d'assignar a aquest personal la tasca, que s'entén que és la feina o el conjunt de feines que pot fer normalment un redactor o redactora segons la jornada que li estableix el conveni actual; pot exercir durant la seva jornada una o més feines pròpies que siguin competència professional seva. Un cop feta la tasca, està complerta la jornada. L'establiment de tasques, seccions, torns, suplències, horari base i, en general, l'organització pràctica del treball en la redacció, és competència exclusiva del director, en coordinació amb les necessitats exigides per l'organització de l'empresa.

Art. 23. Descans laboral

Tot el personal de Diario de Ibiza gaudeix d'un període de descans laboral de dos dies consecutius a la setmana, preferentment en cap de setmana i sempre que l'organització del treball ho permeti. A la redacció, el descans setmanal s'ha de fer de tal manera que garanteixi un descans anual mitjà de dos dies per setmana treballada.

Art. 24. Treball dominical

A partir de la signatura, tots aquells treballadors i treballadores de Diario de Ibiza que facin la seva feina en diumenge han de percebre una assignació econòmica de 56,62 euros per diumenge treballat. En els anys successius aquesta quantitat varia segons l'article 38. Acords salarials.

Art. 25. Especial dedicació

La direcció de l'empresa ha de valorar les circumstàncies dels treballadors i treballadores en què es produeixi una situació d'especial dedicació i ha de decidir si cal compensar-la econòmicament amb un complement salarial de plena disposició o mitjançant l'increment del complement de productivitat. Si és el cas, la quantia d'aquesta compensació s'ha de negociar individualment amb els treballadors o treballadores afectats, però en cap cas ha de ser inferior a 800 euros a l'any.

Art. 26. Hores extraordinàries

Cada hora de treball extraordinària s'ha de compensar segons allò que es pacti en aquest conveni col·lectiu.

I. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball, que està establerta en 36 hores setmanals.

II. L'empresa i el personal han d'adoptar les mesures d'organització necessàries per evitar o reduir al mínim els excessos de jornada, i



han d'exercir el control necessari per verificar que el temps treballat en excés ho hagi estat efectivament.

III. La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària, excepte en els casos en què sigui imprescindible per garantir la producció del periòdic.

IV. El treballador o treballadora ha de decidir entre compensar el treball fet en excés mitjançant una retribució econòmica, igual al 125 % del valor de la seva hora ordinària de treball, o amb descans, a raó d'una hora i quinze minuts per hora extraordinària feta, dins dels quatre mesos següents a haver fet l'hora extraordinària, excepte acord exprés.

V. Les hores fetes en excés s'han de comptabilitzar de manera que puguin acumular-se jornades laborables completes de descans.

Redacció

Ateses les seves característiques especials, el temps objectivament treballat en excés pel personal de redacció s'ha de compensar segons els criteris següents:

a. Com a norma general, l'empresa ha d'abonar amb descans compensatori les hores del personal de redacció que excedeixin la jornada de 36 hores setmanals establerta en aquest conveni, respectant en qualsevol cas el criteri de tenir lliure el mateix temps que s'hagi treballat per sobre de la jornada establerta.

b. Excepcionalment i de mutu acord amb el treballador o treballadora interessat, l'empresa pot compensar la feina feta en excés mitjançant una retribució econòmica igual al 100 % del valor de la seva hora ordinària de treball.

Art. 27. Hores extraordinàries especials

Es consideren hores extraordinàries especials totes les següents:

I. Les hores fetes en dia festiu i diumenge.

II. Les hores fetes de les 22 a les 06 hores, excepte les que constitueixin una jornada nocturna per la naturalesa mateixa.

III. En els dies laborables, les hores compreses entre tres hores després del moment establert per acabar la jornada laboral ordinària i dues hores abans del moment assenyalat per començar la jornada laboral ordinària.

El treballador o treballadora ha de decidir entre compensar les hores extraordinàries especials amb un increment del 150 % sobre el valor de la seva hora ordinària de treball, o amb descans, a raó de 2 hores i mitja per hora extraordinària feta, dins els quatre mesos següents a haver-la feta, excepte que hi hagi un acord.

Art. 28. Verificació i control

I.- Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu s'ha de sotmetre als sistemes de control d'assistència que la direcció de l'empresa estimi més adequats.

II.- En qualsevol cas, les empreses han d'informar els representants dels treballadors dels sistemes de control d'assistència que tinguin implantats, així com respecte a les modificacions que s'hi facin.

Capítol VII – Vacances, llicències i excedències

Secció 1a – Vacances

Art. 29. Vacances

I.- Tot el personal subjecte a aquest conveni ha de gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes, de 31 dies naturals ininterromputs, excepte que hi hagi un acord diferent. El primer any natural de col·locació només dona dret al treballador o treballadora a gaudir de vacances proporcionals al temps de prestació de serveis durant aquest.

II.- De mutu acord entre l'empresa i el seu personal, s'han de fixar els torns de vacances. Per això, durant el primer mes de cada any, els caps de cada secció han de confeccionar, juntament amb el personal afectat, una proposta de calendari de vacances, que ha de segellar l'empresa i s'ha d'exposar en cada departament perquè la plantilla n'estigui informada.

III.- Si el 31 de gener de cada any els caps de departament respectius o els treballadors i treballadores individualment no haguessin comunicat a l'empresa les dates que sol·liciten per gaudir del període de vacances, l'empresa pot programar-les unilateralment, per raons d'organització i planificació del treball.

IV.- No es poden compensar en metàl·lic, en tot o en part, les vacances anuals.



V.- Si tots dos cònjuges o parelles de fet degudament inscrites en el registre autonòmic treballin a l'empresa, tenen preferència per gaudir de les seves vacances simultàniament; en tot cas, s'hi ha d'aplicar el que disposa l'article 38.2, paràgrafs c) i d), de l'Estatut dels treballadors

VI.- La incapacitat laboral transitòria sobrevinguda durant el gaudi de les vacances, sempre que estigui justificada per l'informe de baixa corresponent, interromp el gaudi de les vacances. Els dies d'interrupció poden ser recuperats a continuació o en altres dates que permetin les necessitats del servei, sempre de comú acord amb l'empresa.

VII.- La incapacitat laboral transitòria en el transcurs de l'any no dona lloc a descomptes en el període de vacances.

VIII.- Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48 bis de l'ET, es té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui.

Secció 2a – Festius, llicències i excedències

Art. 30. Festius

El personal afectat per aquest conveni col·lectiu té dret al gaudi dels festius que corresponguin segons el calendari laboral publicat anualment pel Govern, o, si és el cas, les comunitats autònomes o els ajuntaments.

I.- Quan el treballador o treballadora no pugui gaudir del festiu per raó de la distribució de la jornada, aquest es pot gaudir en qualsevol altra data a raó d'un dia i mig de descans per festiu treballat, que es pot acumular a les vacances anuals, amb l'acord previ amb la direcció de l'empresa.

II.- El gaudi dels dies regulats en l'apartat anterior ha de fer-se dins cada any natural, excepte que hi hagi un pacte en contra.

III.- Als departaments d'administració, publicitat i disseny, en cas de prestació de serveis els dies: 25 de desembre, 1 de gener i Divendres Sant, el personal afectat, a més del dret a gaudir de dia i mig natural de descans per cada festiu treballat, han de percebre una compensació econòmica de 141 euros per dia treballat. Als departaments de redacció i preimpresió, en cas de prestació de serveis la nit del 31 de desembre, els treballadors afectats han de percebre, a més de les altres compensacions que puguin correspondre'ls, una remuneració econòmica de 141 euros.

IV.- Quan un dia festiu coincideix amb el dia lliure, es considera que el treballador o treballadora gaudeix del dia lliure i no del festiu, que s'ha de compensar amb un altre dia i que a més es pot acumular a les vacances anuals, amb l'acord previ amb la direcció de l'empresa.

Art. 31. Assumptes propis

Tot el personal subjecte a aquest conveni pot gaudir de quatre dies anuals

retribuïts per atendre assumptes propis. Aquests dies poden acumular-se a les vacances anuals en tot o en part, de mutu acord i sempre que ho permeti l'organització del treball.

Art. 32. Permisos

El treballador o treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per alguns dels motius i durant el temps següent:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el registre corresponent de parelles de fet.
- 8 setmanes durant l'any 2019, 12 setmanes durant l'any 2020 i 16 setmanes durant l'any 2021 en cas de naixement per al pare. En cas de part múltiple, s'ha d'ampliar dues setmanes més. Aquest permís es pot gaudir a partir del naixement o una vegada acabat el període de maternitat, de manera ininterrompuda. També es pot gaudir, a mitja jornada, per un període de **32 dies**.
- Per mort de cònjuge i fills: set dies hàbils. De pare, mare i germans: quatre dies. Sogres, gendres, nets i avis: dos dies hàbils. La resta de familiars contemplats a l'Estatut dels treballadors: un dia hàbil. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ha d'augmentar amb dos dies en cada cas.
- Un dia hàbil per trasllat del domicili habitual.
- Durant el temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de prestar la feina deguda en més del vint per cent de les hores



laborals en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors; en el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi alguna remuneració, se n'ha de descomptar l'import del salari a què tingui dret a l'empresa.

f. Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

g. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina al dia, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si és el cas, allò que s'ha establert en la negociació. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que tots dos treballin.

h. Un dia hàbil per matrimoni de fill, germà, pare/mare o pare polític/mare política del treballador o treballadora. Si el casament tingués lloc fora d'Eivissa, aquest permís s'incrementaria a tres dies.

i. Tres dies hàbils en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica, amb hospitalització o immobilització, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si el fet es produeix fora de l'illa d'Eivissa, el permís s'ampliaria en dos dies més.

Art. 33. Excedències i permisos

I.- L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat per escrit dins del mes següent al cessament en el càrrec públic. També es concedeix l'excedència amb dret a conservar el lloc de treball i a computar l'antiguitat en els casos següents:

a. En cas de maternitat, immediatament després d'acabar el període legal de baixa maternal.

b. Per atendre un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix.

El mateix fet causant només dona dret a sol·licitar un període d'excedència de dos anys amb reserva de plaça i dret a reingrés.

En els casos a) i b) l'excedència té una durada màxima de 36 mesos i els qui en gaudeixin han de notificar a l'empresa amb almenys un mes d'antelació la data de reincorporació. Si acaba el termini de 36 mesos sense haver sol·licitat el reingrés al seu lloc de treball, el treballador perdrà el dret a conservar-lo i a computar-ne l'antiguitat i passarà automàticament a la situació d'excedència voluntària.

II.- Excedència especial amb reserva de lloc de treball. El personal amb una antiguitat mínima de cinc anys a l'empresa, tenen dret, si és el cas, a una excedència especial amb reserva de lloc de treball per a un període inferior a un any i sempre que les necessitats organitzatives i de producció de l'empresa ho permetin. Sol·licitada i concedida a criteri de l'empresa, durant l'excedència especial pel període interessat, el contracte queda en suspens, i l'empresa queda exonerada de pagar cap retribució i càrrega social. Aquest període no es computa a l'efecte d'antiguitat.

Els treballadors o les treballadores que passin a la situació d'excedència especial poden ser substituïts per treballadors o treballadores contractats en virtut d'un contracte d'interinitat.

III.- Els treballadors o treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària durant un període no inferior a quatre mesos, segons l'article 46.2 de l'Estatut dels treballadors, ni superior a cinc. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

IV.- Els treballadors i treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.

V.- Així mateix, pot sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors o treballadores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.

VI.- El personal en excedència d'acord amb els apartats III i IV d'aquest article conserva només un dret al reingrés en la vacant d'igual categoria o semblant a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa, sens perjudici del que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

VII.- La petició d'excedència s'ha de formular amb trenta dies naturals d'antelació, almenys, i en el mateix termini abans d'acabar, la de reingrés. El fet d'incomplir el termini establert per sol·licitar el reingrés genera la pèrdua de tots els drets de l'excedent.

VIII.- Quan un subjecte causant nou doni dret a un període d'excedència nou, l'inici d'aquest dona fi a aquell que s'estigui gaudint, si escau.

**Permisos sense sou**

1. El personal de DIARIO DE IBIZA SA pot sol·licitar un permís sense sou d'un mínim de 15 dies i un màxim de tres mesos. L'empresa té la facultat d'acceptar o denegar les sol·licituds.
2. Els permisos sense sou s'han de sol·licitar amb, almenys, quinze dies d'antelació.
3. Per poder gaudir d'aquest permís, el treballador o treballadora ha de tenir una antiguitat mínima de cinc anys a l'empresa.
4. El treballador o treballadora que hagi gaudit d'un permís sense sou no en pot tornar a sol·licitar un altre fins passat un any.
5. L'empresa ha de comunicar al comitè d'empresa els permisos sense sou que es concedeixen.
6. No es pot beneficiar més d'un treballador o treballadora d'aquest permís sense sou per departament en el mateix període de temps.

Art. 34. Personal en circumstàncies especials

El treballador o treballadora que, per raons de guarda legal, hagi d'atendre directament algun menor de vuit anys o algun minusvàlid físic o psíquic, i sempre que no exerceixi una altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball de, almenys, 1/8 i un màxim de la meitat de la durada, amb la disminució proporcional del salari corresponent. Aquest dret només pot ser exercit per un dels cònjuges.

Així mateix, l'empresa ha de facilitar al personal amb fills minusvàlids físics o psíquics permisos abonables quan aquests treballadors vulguin assistir a cursets d'orientació pedagògica per a l'educació dels seus fills, sempre que aquests cursets coincideixin amb la jornada laboral, i ho han de sol·licitar a l'empresa amb la deguda antelació.

Art. 35. Maternitat

Cal atènyer-se al que disposa la Llei 3/1989, de 3 de març, excepte les millores introduïdes en aquest conveni o en la legislació posterior.

Art. 36. Mobilitat geogràfica

Així mateix, el personal adscrit a aquest conveni està subjecte a l'àmbit territorial balear, i, per tant, no pot ser traslladat a altres centres de treball fora de l'àmbit territorial balear del conveni sense el consentiment dels treballadors i treballadores afectats.

Títol III – Règim econòmic**Capítol VIII – Condicions econòmiques****Art. 37. Acords salarials**

A partir de l'1/7/2012 s'aplicarà una reducció del 6 % sobre els conceptes següents: salari base, plus d'insularitat, plus de transport i plus de productivitat.

Art. 38. Compensació i absorció

Les millores estrictament voluntàries que tinguin actualment concedides l'empresa poden ser absorbides per l'augment dels salaris que s'estableixen en aquest conveni col·lectiu.

En el cas que aquestes millores fossin superiors als augments concedits, s'han d'absorbir només en la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest conveni col·lectiu. Aquestes millores han de ser avaluades globalment i en còmput anual. Els augments de retribucions que puguin produir-se per disposicions legals que siguin d'aplicació general només poden afectar les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu quan, considerades en còmput anual, superin aquestes. En cas contrari han de ser absorbides i compensades romanent inalterable aquest conveni col·lectiu en els seus propis termes sense cap modificació.

Art. 39. Pagues extraordinàries

El personal inclòs en aquest conveni ha de percebre dotze pagues anuals més quatre pagues extraordinàries de l'import d'una mensualitat cadascuna, corresponents als mesos de març, juliol, setembre i desembre, en la quantia fixada per a cada categoria professional. Aquestes quatre pagues s'han de percebre abans dels dies 16 de març, 15 de juliol, 15 de setembre i 24 de desembre.

A petició de qualsevol treballador o treballadora, l'empresa pot prorratejar-ne tot l'import en les dotze mensualitats ordinàries

Art. 40. Despeses i quilometratge

Els treballadors no poden ser obligats a utilitzar el seu propi vehicle per a qüestions de treball, i l'empresa ha de córrer amb les despeses de desplaçament amb el mitjà de transport que prèviament es pacti. En cas que el treballador, voluntàriament, utilitzi el seu propi automòbil per a qualsevol tipus de desplaçament urbà o interurbà per qüestions laborals:

I.- L'empresa ha d'abonar al personal les despeses ocasionades pel desplaçament efectuat fora del seu lloc habitual de treball, prèvia justificació dels mateixos per part dels treballadors o treballadores que s'hagin de desplaçar, d'acord, a aquest efecte, amb les normes internes de l'empresa.

II.- L'empresa, per regla general, ha de proveir d'un mitjà de transport els treballadors o treballadores que hagin de fer qualsevol tipus de desplaçament sota l'expressa indicació de l'empresa.

III.- Quan el treballador o treballadora hagi de realitzar el desplaçament fent ús del seu propi vehicle, les empreses abonaran 0,2887 per quilòmetre realitzat, sempre que el vehicle estigui assegurat a tot risc, o en tot cas a tercers i ocupants, és impossible l'ús de vehicle propi en qualsevol altre cas o circumstància.

IV.- En els anys successius, la quantitat establerta per quilometratge ha d'augmentar en la mateixa quantia que l'IPC.

Art. 41. Antiguitat

I.- El personal del Diario de Ibiza gaudiran d'augments en els seus havers per anys de servei a l'empresa, que consisteixen en l'abonament de 3triennis del 5 % i quinquennis successius del 5 % sobre el salari base.

Aquests augmentos s'han de computar segons els anys de servei prestat dins l'empresa, sigui quin sigui el grup professional o la categoria en què es trobi el treballador o treballadora. Així mateix, s'han d'estimar els serveis prestats en el període de prova i pel personal eventual i interí que passi a ocupar plaça en la plantilla de l'empresa. Els qui pugin de categoria o canviïn de grup professional han de percebre augmentos per temps de servei, calculats íntegrament sobre el salari de la nova categoria que ocupin. Els augmentos periòdics establerts s'han de començar a meritir a partir del dia primer del mes següent a aquell en què es compleixen.

No s'ha de computar a l'efecte d'antiguitat el temps d'excedència voluntària.

II.- A partir de l'exercici 2013 el complement d'antiguitat quedarà congelat fins a la finalització del conveni vigent. Article 41. Apartat I.

Art. 42. Premis d'antiguitat

Es percebrà una paga d'antiguitat a l'empresa als 10, 20, 30 i 40 anys de serveis, que ha de ser abonada al mes següent d'haver-se complit. Aquestes pagues han de ser iguals a una mensualitat completa. Només tenen dret a percebre aquestes pagues els treballadors que es trobin en actiu a l'empresa.

Art. 43. Paga de desvinculació

Tota persona que es jubili ha de percebre per part de l'empresa l'anomenada "Paga de desvinculació", que s'ha d'abonar una sola vegada i que consisteix en el total d'una retribució d'un salari mensual per tots els conceptes.

Art. 44. Plus de conveni, plus de distància, de transports urbans

Ateses les característiques especials del treball periodístic i el fet important de la situació geogràfica de l'empresa, així com la deficient xarxa de transport públic que hi ha a l'illa, s'estableix per a tot el personal al qual afecta aquest conveni un plus de distància i de transports urbans i un plus de conveni, les quanties dels quals s'especifiquen en una taula salarial annexa.

Les meritacions són mensuals per a tot el personal, incloses les pagues extraordinàries de març, juliol, setembre i desembre, i són de la mateixa quantia per a cada mes de l'any, independentment dels dies que s'hagi tingut obligació de treballar.

Títol IV – Classificació professional i grups professionals**Capítol IX - Classificació professional i grups professionals****Art. 45. Classificació professional****1.- Principis generals**

1. S'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es preveu la inclusió dels



treballadors en un marc general que estableix les distintes comeses laborals.

2. A aquest efecte, s'entén per grup professional el que agrupa les actituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, incloent-hi diverses categories professionals, com diferents funcions o especialitats professionals, amb la realització prèvia, si això és necessari, de cursos de formació.

3. El sistema de classificació professional és la base sobre la qual s'ha de regular la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus distints supòsits.

2.- Aspectes bàsics de classificació

1. Aquest sistema de classificació professional s'estableix, fonamentalment, atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per al grup professional: aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent-hi en cada grup tan distintes funcions com especialitats professionals.

2. La classificació professional es fa en àrees d'activitat i grups professionals per interpretació i aplicació de factors generals objectius i per les tasques i les funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors i les treballadores. El personal en funció del lloc de treball que desenvolupen són adscrits a una determinada àrea d'activitat i a un grup professional dels establerts en aquest capítol, circumstàncies que definiran la seva posició a l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part d'un treballador o treballadora d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat no implica necessàriament que hi estigui adscrit, sinó que la seva classificació està determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes competències en les funcions corresponents al seu lloc de feina. En qualsevol cas, aquests coneixements més grans per part del treballador li són vàlids i l'empresa ha de tenir-los en compte en les futures promocions que es plantegin.

3. No obstant el que estableix aquest capítol respecte als grups professionals i de conformitat amb allò que s'ha estipulat en l'article 19 d'aquest conveni col·lectiu, la mobilitat funcional es pot produir únicament a les àrees d'activitat. Aquesta mobilitat funcional és exclusiva de cada àrea d'activitat de forma independent.

4. Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i les treballadores i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen a continuació:

L'assignació de cada treballador o treballadora al grup professional corresponent és el resultat de la ponderació conjunta dels factors que a continuació s'indiquen:

4.1. Formació:

Per valorar aquest factor, cal tenir en compte el conjunt de coneixements, l'experiència i l'habilitat que es requereixen per a l'exercici normal d'un lloc de treball, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor està integrat per:

Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball.

Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

4.2. Iniciativa:

factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

4.3. Autonomia:

factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

4.4. Responsabilitat:

factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.



4.5. Comandament:

factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

4.6. Complexitat:

factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3.- Àrees d'activitat

Entenem per àrees d'activitat les agrupacions organitzatives que hi ha, tenint en compte tant el contingut dels llocs que les componen com els objectius essencials que les defineixen. Delimiten, així mateix, la trajectòria natural d'una carrera professional, i són les següents:

1. Àrea Tècnica/Producció:

L'objecte de producció d'aquesta àrea d'activitat està determinat pel seu caràcter i formació eminentment tècnics i tenen com a labor fonamental la producció, tant des d'un punt de vista tècnic/taller, informàtic o audiovisual, utilitzant per a això els mitjans tecnològics i els coneixements personals per emprar-los que permetin desenvolupar els objectius organitzatius amb el màxim d'eficàcia. Agrupa així mateix les labors de coordinació i direcció del personal encarregat de fer les funcions enunciades anteriorment.

2. Àrea Informativa/Redacció:

S'integren en aquesta àrea d'activitat els llocs de treball la missió dels quals és produir continguts en paper o en qualsevol altre suport, així com transmetre'ls per mitjans electrònics.

3. Àrea de gestió:

Queden enquadrats en aquesta àrea d'activitat tots els llocs que tenen com a funcions primordials labors de control intern de l'empresa i l'objectiu fonamental dels quals és donar suport a la resta de les àrees de l'empresa. Agrupa comeses pròpies de secretaria, gestió econòmica, administrativa i de recursos humans, així com les de comercialització de productes.

4.- Grups professionals

Els grups professionals i dins d'aquests, les divisions per àrees d'activitat i les tasques o labors descrites, no suposen l'obligació de tenir proveïdes totes i cadascuna de les labors que aquí s'enuncien si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix.

A aquest efecte, les labors descrites en tots i cadascun dels grups professionals que hi ha a continuació tenen un caràcter merament enunciatiu, no limitador, i han de servir de referència per assignar llocs anàlegs que sorgeixin amb posterioritat a conseqüència de canvis tecnològics.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una estructura productiva més raonable, tot això sense minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució que correspongui a cada treballador. Els llocs de treball i les tasques actuals s'han d'ajustar als grups que estableix aquest conveni col·lectiu.

No obstant això, des del moment en què hi hagi a l'empresa un treballador o treballadora que faci les funcions específiques incloses en la definició d'un grup ha de ser remunerat, almenys, amb la retribució que s'hi assigna en aquest conveni.

En els casos en què calgui l'adscripció a un grup professional determinat i la labor o tasca corresponent no estigui establerta en aquest conveni col·lectiu, cal que la porti a terme la comissió mixta, que ha d'actuar segons els criteris establerts en aquest conveni col·lectiu.

Els grups professionals són els següents:

Grup professional 0.-**Criteris generals**

Funcions de coordinació de planificació, organització, direcció, coordinació i control de les activitats pròpies al més alt nivell de les diferents àrees d'activitat de l'empresa.

Les funcions del personal pertanyent a aquest Grup estan dirigides a establir les polítiques orientades per a la utilització eficaç dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'assolir els objectius planificats. Prendre decisions que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i ha d'ocupar llocs directius en les àrees d'activitat de l'empresa, els departaments, etc.

Grup professional 1.-

Criteris generals

Funcions que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos departaments o seccions de l'empresa, partint de directrius molt àmplies, i havent de donar compte de la seva gestió als directors de les àrees d'activitat o als departaments que hi hagi.

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions fetes per un conjunt de treballadors dins de la mateixa àrea d'activitat de l'empresa.

Formació

Titulació universitària superior o bé de grau mitjà complementada amb una dilatada experiència professional o, si no n'hi ha, coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que sigui equivalent a estudis universitaris de grau mitjà.

Exemples

En aquest grup professional s'hi inclouen totes les activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques d'organització, coordinació i supervisió de treballs de les diferents seccions en les diferents àrees d'activitat de l'empresa.
2. Tasques de coordinació de l'edició i la redacció literària, informativa i gràfica, amb responsabilitat davant de la direcció; s'està igualment facultat per assignar els treballs al personal de redacció.

Grup professional 2.-

Criteris generals

Funcions que consisteixen a fer activitats complexes i diverses, amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat; dirigeixen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional.

S'hi inclouen, a més, la realització de tasques complexes que impliquen responsabilitat de comandament i exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

Formació

Titulació universitària superior o bé de grau mitjà complementada amb una dilatada experiència professional, o, si no, coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que sigui equivalent a estudis universitaris de grau mitjà.

Exemples

En aquest grup professional s'hi inclouen totes les activitats que per analogia són equiparables a les següents:

- Labors d'integració, ordenació i supervisió de les tasques d'un conjunt de treballadors dins cada àrea d'activitat de l'empresa; la seva responsabilitat està supeditada a personal del grup superior.
- Funcions de coordinació i supervisió dels recursos humans i tècnics de l'àrea d'explotació per atendre les necessitats de producció, vetllant pel funcionament correcte i la continuïtat en les assistències tècniques que es requereixin

Grup professional 3.-

Criteris generals

S'inclouen en aquest grup les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques diverses amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de treballadors.

S'hi inclouen, a més, la realització de tasques complexes que, sense implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual.

Formació

Titulació universitària superior específica per exercir la seva professió o bé de grau mitjà complementada amb experiència professional en el mitjà.

Exemples

En aquest grup professional s'hi inclouen totes les activitats que per analogia són equiparables a les següents:

- Labors d'ordenació, supervisió i coordinació d'un conjunt de treballadors dins les distintes àrees d'activitat a l'empresa.
- Labors que consisteixen a fer un treball de tipus fonamentalment intel·lectual, de manera literària o gràfica, en qualsevol tipus de suport ja sigui paper o digital, i per qualsevol tipus de procediment tècnic o informàtic.
- Labors d'edició, traducció i revisió de textos per publicar-los.
- Labors de presentació infogràfica de la informació, ja sigui per mitjà de l'edició i l'adaptació de materials elaborats o a través de mitjans tecnològics, audiovisuals i/o informàtics.
- Labors de selecció, classificació, ordenació, conservació i difusió de la documentació, en qualsevol tipus de suport.
- Labors de planificació, coordinació i realització de qualsevol tipus de producte audiovisual.
- Labors de tractament, obtenció i reproducció d'imatges per difondre-les.
- Labors de disseny gràfic, elaboració, dibuix o producció d'il·lustracions, en qualsevol tipus de suport.
- Funcions que, amb la formació acreditada, consisteixen en la prestació d'assistència sanitària al personal que ho necessita.
- Labors de disseny, execució i arxiu d'accions informàtiques complexes.

Grup professional 4.-**Criteris generals**

Execució de tasques complexes, però homogènies que, podent implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com les que consisteixen

a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a batxillerat o cicle formatiu de grau superior, complementada amb formació específica al lloc de treball. Estudis específics de grau mitjà, si el lloc ho requereix legalment.

Exemples

En aquest grup professional s'hi inclouen totes les activitats que per analogia són equiparables a les següents:

- Labors de redacció amb titulació, sota la supervisió d'un superior, que es fan durant el temps màxim d'un any. Transcorregut aquest període, el treballador passa al grup professional 3 (redactor).
- Labors de correcció ortogràfica i tipogràfica dels textos amb autonomia i responsabilitat.
- Labors de cobrament i pagament, emissió de factures, elaboració d'estadístiques, escriptures comptables, certificació de nòmines i redacció de correspondència amb autonomia i responsabilitat.
- Labors corresponents a l'estudi de processos complexos, amb la confecció organigrames detallats de tractaments i la redacció de programes en el llenguatge de programació indicat.
- Labors informàtiques que consisteixen a impartir formació, localitzar avaries, mantenir programes, crear arxius o delimitar sistemes informàtics.
- Labors que requereixen coneixements complets i capacitat específica per a cada lloc per utilitzar, mantenir i reparar màquines d'impressió, elèctriques o electròniques, i totes les relacionades amb la impressió diària que requereixen un nivell especial de qualificació.
- Labors de cures, tractament de primers auxilis i anàlisis clíniques.
- Labors de producció, composició i ajust de textos publicitaris.
- Labors de reproducció i tractament d'imatges.
- Labors de transmissió de pàgines mitjançant sistemes tecnològics per enregistrar-les posteriorment.
- Labors d'impressió en màquines d'un o més colors.
- Labors necessàries per corregir l'acabat del producte audiovisual, treballant amb equips d'edició de vídeo.
- Tasques de moviment de càmeres en produccions audiovisuals.
- Labors tècniques de producció, composició i ajust de pàgines amb autonomia.



Grup professional 5.-**Criteris generals**

Tasques consistents a executar operacions que, encara que es facin sota instruccions precises, requereixen aptituds pràctiques i coneixements professionals adequats; la responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Inclou, a més, l'execució de tasques que, encara que no impliquen ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes, amb treballadors a càrrec seu o sense.

Formació

Coneixements equivalents als que s'adquireixen a batxillerat, completats amb una experiència o una titulació professional de grau superior o amb els estudis necessaris per desenvolupar la seva funció.

Exemples

En aquest grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Labors consistents a usar i manejar ordinadors.
- Labors mecàniques o informàtiques per tractar imatges.
- Labors de revelatge i/o reproducció de la informació gràfica.
- Tasques de suport o ajuda a la redacció sense responsabilitat directa en el procés de producció informativa, que poden implicar tasques administratives.
- Labors pròpies de venda d'espais publicitaris sota supervisió.
- Tasques d'inspecció i visita dels punts de venda.
- Labors que, fetes amb instruccions precises, consisteixen a compondre textos i muntar pàgines
- Labors de despatx de comandes, rebuts i distribució de mercaderies, registre de moviments amb confecció d'albarans a aquest efecte.
- Labors d'edició, muntatge, operació i supervisió d'equips de so.
- Labors d'il·luminació en productes audiovisuals.
- Labors de suport al realitzador de mitjans audiovisuals.
- Tasques d'ajust i mescla dels senyals de vídeo.
- Labors que consisteixen en operacions mecàniques o manuals necessàries per a l'acabament de la publicació.
- Labors de filmació, presentació i control dels negatius per a la reproducció correcta.
- Labors d'insolació, ajust i acabament de planxes.
- Labors de composició i tractament de textos que són fetes amb instruccions de realització precises.
- Labors de cobrament i pagament, emissió de factures, elaboració d'estadístiques, assentaments comptables, confecció de nòmines i redacció de correspondència.

Grup professional 6.-**Criteris generals**

Tasques que consisteixen en operacions fetes seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, i que exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació

La formació bàsica exigible és l'equivalent a graduat escolar, complementada professionalment amb una formació específica de grau mitjà o amb experiència professional.

Exemples

En aquest grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Tasques senzilles d'administració, arxiu, reprografia i maneig d'ordinador que no requereixen iniciativa.
- Tasques de recepció i utilització de centraleta telefònica.
- Tasques que consisteixin a fer encàrrecs, treballs senzills d'oficina, encàrrecs, recollir i lliurar correspondència. A aquests efectes, es poden utilitzar vehicles per fer els desplaçaments.
- Labors de porteria i tasques de vigilància.



- Tasques de transport i paletització amb elements mecànics.
- Operatòria mecànica o manual per a l'acabament de les publicacions seguint instruccions precises.
- Tasques elementals de suport amb màquines senzilles entenent que són les que no requereixen instrucció ni coneixements específics.

Art. 46 Manera d'actuar per a la nova classificació professional.

A causa de les implicacions col·lectives que té la nova estructuració professional, i per la necessitat que hi hagi el màxim acord possible en l'aplicació d'aquesta nova classificació, s'estableix la manera d'actuar següent:

- a. S'ha de negociar entre l'empresa i els representants dels treballadors.
- b. En el cas d'haver-hi acord, cal ajustar-se a allò que s'ha acordat.
- c. Si no hi ha acord, les parts poden sotmetre's a la mediació o l'arbitratge de la comissió paritària.
- d. D'altra banda, es pot fer una consulta a la comissió paritària perquè emeti el dictamen corresponent, que no té caràcter vinculant.
- e. Per resoldre la mediació proposada o respondre a la consulta formulada, l'empresa i els sindicats representats en la comissió paritària poden examinar l'empresa quant a les característiques de l'activitat objecte de desacord o consulta.

Després de conèixer la interpretació de la comissió paritària, la direcció de l'empresa ha d'aplicar la nova classificació professional; això no obstant, queda oberta la via jurisdiccional pertinent per fer qualsevol reclamació.

En qualsevol cas, la negociació no pressuposa la necessitat de mutu acord entre els representants dels treballadors i la direcció per establir la nova classificació professional, perquè no s'ha d'oblidar que, en els conflictes sobre classificació professional, el treballador o treballadors afectats han d'acceptar o no la seva nova classificació professional.

Categories professionals**Grup professional 1.- Inclou les categories professionals següents:**

Cap de producció, redactor cap i cap de gestió.

Grup professional 2.- Inclou les categories professionals següents:

Cap de secció, cap d'administració i cap de publicitat.

Grup professional 3.- Inclou les següents categories professionals:

Cap de negociat, cap d'equip i redactor.

Grup professional 4.- Inclou les categories professionals següents:

Oficial de disseny, ajudant de redacció, oficial de 1a.

Grup professional 5.- Inclou les categories professionals següents:

Tècnic, auxiliar de redacció i oficial de 2a.

Grup professional 6.- Inclou les categories professionals següents:

Operador i auxiliar.

Títol V – Seguretat i higiene**Capítol X – Seguretat i higiene****Art. 47. Roba de treball.**

Al personal de rotativa, tallers mecànics, magatzems, servei de manteniment o d'altres departaments que ho requereixin, se'ls ha de facilitar dues mides de treball a l'any, que consisteixen en calçons i jaqueta o camisa.

Art. 48. Salut laboral.

Els treballadors i les treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina, la qual cosa suposa un deure de l'empresari de protegir els treballadors dels riscos laborals.

1. Seguretat i Salut Laboral**1.1. Organització i objecte de la prevenció**

L'acció preventiva té com a objecte primordial millorar les condicions de seguretat i salut laboral dels treballadors afectats per aquest conveni, i dur a terme una política adequada pel que fa a la prevenció de riscos laborals. Per això, l'empresari ha de portar a cap la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa amb la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos.

1.2. Pla de prevenció de riscos laborals

S'ha de crear un Pla de prevenció de riscos laborals que organitzi i reguli les condicions que hi ha d'haver als llocs de treball (Llei 54/2003) per evitar tant com sigui possible els danys a la salut i adaptar el lloc de feina a la persona. En la política de protecció de l'empresa afectada per aquest conveni, preval sempre

eliminar el risc o minimitzar-lo en l'origen amb mesures de protecció personal.

Pel que fa al contingut d'aquest capítol, es considera com a normativa vigent l'aplicable en matèria de seguretat i salut laboral, segons l'article 1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Això no obstant, si no hi ha una normativa específica, cal aplicar:

1. Les normes UNE.
2. Les guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al treball i els protocols i les guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com les que provenen d'institucions competents de les Illes Balears.
3. Normes internacionals.
4. En absència de les anteriors, les guies d'altres entitats de reconegut prestigi.

2. Formació

2.1. La formació és matèria essencial per adquirir coneixements, actituds, valors i normes en prevenció de riscos laborals i medi ambient.

Cal establir, en aquesta matèria, programes anuals de formació per als treballadors i s'ha de donar continuïtat a la política de formació en matèria de seguretat, salut laboral i medi ambient a tots els nivells.

Prèviament, el comitè de seguretat i salut ha d'elaborar un document de criteris generals de formació que servirà de guia i per donar cohesió a la política de formació en aquesta matèria.

En qualsevol cas, en els plans de formació cal incloure en un apartat específic la formació que han de rebre els diferents delegats de prevenció, els membres dels comitès de seguretat, salut laboral i medi ambient, i també tots els treballadors dels centres afectats per aquest conveni, i que ha de ser específica i adequada per exercir millor les seves funcions.

2.2. La formació a què es refereix l'apartat anterior pot impartir-la l'empresa i/o els sindicats signants d'aquest conveni, amb mitjans propis o concertant-la amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, sempre que se'n garanteixi la qualitat.

2.3. El temps dedicat a la formació en prevenció de riscos laborals serà considerat com a temps de treball efectiu, i cada treballador o treballadora disposarà d'un crèdit anual de 30 hores.

2.4. Els continguts a impartir en funció del lloc de treball o la responsabilitat en matèria de prevenció seran els següents:

A) Comandaments intermedis

1. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut en el treball.
2. Riscos generals i específics a l'empresa: la prevenció.
3. Elements bàsics de gestió de la prevenció de riscos laborals.
4. Primers auxilis i plans d'emergència.



Durada mínima del mòdul: 30 hores

B) Nivell específic per oficis

1. Tècniques preventives d'ofici o funció.
2. Mitjans, equips i eines.
3. Sobrecàrrega física i psicològica a l'àmbit laboral: Aspectes preventius.
4. Drets i obligacions.

Durada mínima del mòdul: 20 hores.

C) Delegats de Prevenció

1. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut en el treball.
2. Riscos generals i específics a l'empresa: la prevenció.
3. Elements bàsics de gestió de la prevenció de riscos laborals.
4. Primers auxilis i plans d'emergència.

Durada del mòdul: 30 hores.

D) General per a tota l'empresa

1. Nocions bàsiques d'ecologia i de societat.
2. El medi de les Illes Balears
3. La problemàtica ambiental de les Illes Balears.
4. Les respostes socials a la problemàtica ambiental.
5. Introducció als principals problemes ambientals.
6. Bones pràctiques i millores ambientals aplicades a l'àmbit del treball i de l'empresa.

Durada del mòdul: 30 hores

3. Protecció de la maternitat

3.1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores embarassades o que han parit recentment a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus a l'hora de fer qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, no fer feina nocturna o torns.

3.2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha de tenir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

3.3. Les treballadores disposen d'una llicència retribuïda pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

4. Assetjament sexual

4.1. Es considera assetjament sexual tot tipus d'agressions verbals i/o físiques patides per qualsevol treballador o treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de feina a l'empresa, en aquests o en el compliment d'algun servei, quan aquestes agressions provenen de l'empresari mateix, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador o treballadora que, tant si és alià a l'empresa com si no, es trobi fent algun tipus de servei a l'empresa i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona; es consideren constitutives les insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de feina o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador o treballadora amb l'aprovació o la denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de tots per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador o treballadora.

4.2. L'empresa ha de garantir la promptitud i la confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds, i ha de considerar l'assetjament sexual com



a falta molt greu dins del seu si. Queda reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

4.3. Quan algun treballador o treballadora comunicui formalment a qualsevol dels seus superiors que es produeix alguna de les situacions descrites, l'empresa ha d'obrir immediatament un expedient disciplinari i ha de traslladar la denúncia i l'acord d'obrir aquest expedient al comitè d'empresa, que pot adoptar o proposar tots els mitjans de prova que consideri oportuns per aclarir el que ha passat i les possibles responsabilitats que puguin derivar-se'n.

L'expedient disciplinari ha d'obrir-se i instruir-se també per petició expressa del comitè d'empresa.

5. Assetjament moral

5.1. Es considera assetjament psicològic (mobbing) un comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics a causa del qual l'afectat és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones.

5.2. L'empresa i les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni són conscients que entre les obligacions que s'estableixen dins el marc de la Llei de prevenció de riscos laborals es troba la de prevenir l'assetjament psicològic en l'ambient de treball, ja que aquesta conducta pot ocasionar un dany a la salut dels treballadors o treballadores.

D'altra banda, l'article 8.11 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social estableix com a infracció molt greu la d'atemptar contra la intimitat i la dignitat del treballador o treballadora.

5.3. Quan algun treballador o treballadora comunicui formalment a qualsevol dels seus superiors que es produeix alguna situació que pugui interpretar-se com a assetjament moral o psicològic, l'empresa ha de traslladar la denúncia al comitè d'empresa i ha d'obrir immediatament un expedient informatiu que s'ha d'instruir amb les màximes garanties d'imparcialitat. La representació dels treballadors pot proposar totes aquelles actuacions que consideri oportunes per aclarir els fets.

En vista dels fets que resultin acreditats, l'instructor de l'expedient pot proposar arxivar l'expedient o obrir-ne un de disciplinari per falta molt greu.

6. Medi ambient

6.1. La preocupació creixent per l'estat del medi ambient a la nostra Comunitat Autònoma de les Illes Balears fa que les parts signants plasmin en aquest conveni col·lectiu el seu compromís per millorar de manera continuada el comportament mediambiental.

Aquest comportament s'ha de basar en el reconeixement dels drets i deures de les parts, i en el treball comú de la direcció i dels treballadors quant a la proposta, l'aprovació, el desenvolupament i l'avaluació de la política mediambiental de l'empresa.

6.2. La cooperació en matèria de medi ambient entre la direcció i el personal té com a objectius fonamentals els següents

- Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.
- Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de l'empresa.
- Fomentar la distribució i la utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.
- Millorar la utilització dels recursos hídrics.
- Establir campanyes de sensibilització mediambiental dirigides als usuaris i clients de l'empresa.
- Aconseguir una bona comunicació entre l'empresa i la societat en aquesta matèria.

7. Promoció i vigilància de la salut

7.1. En matèria de vigilància de la salut, l'activitat sanitària ha d'incloure els aspectes següents

- a. Una avaluació inicial de la salut dels treballadors i treballadores, abans d'incorporar-se a la feina que es basi en les característiques del lloc i en què se'ls examini segons les característiques del lloc que ha d'ocupar a l'empresa, i també després de cada assignació de tasques específiques que suposin riscos nous per a la salut. Aquestes avaluacions són obligatòries.
- b. Una avaluació de la salut dels treballadors i les treballadores que es reincorporen al seu lloc de treball, després d'una incapacitat temporal, basada en motius de salut, durant un temps superior a sis mesos. Aquesta avaluació, de caràcter obligatori, té com a finalitat poder recomanar una acció apropiada de protecció dels treballadors.
- c. Una avaluació anual de la salut dels treballadors i treballadores.

7.2. La vigilància de la salut estarà sotmesa a protocols mèdics específics, fonamentats en els factors de risc a què es troba exposat cada treballador i treballadora. Aquests protocols mèdics que s'han d'utilitzar s'han de basar en els que edita a aquest efecte el Ministeri de Sanitat i Consum, o, si és el cas, les autoritats sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en



el Treball.

7.3. Els exàmens de salut han d'incloure, en qualsevol cas, una història clínicolaboral dels treballadors i treballadores en què es valorin els riscos inherents a la feina. De la mateixa manera, s'hi ha de fer constar una descripció del lloc de treball, del temps de permanència, dels riscos detectats en l'anàlisi de les condicions de feina i de les mesures de prevenció adoptades. A l'examen de salut s'hi han d'esmentar els llocs de treball que amb anterioritat a l'actual hagin exercit els treballadors o les treballadores, i s'hi han de descriure els riscos i el temps de permanència en aquests llocs.

7.4. Els reconeixements mèdics periòdics poden dur-se a terme quan el treballador o treballadora hi presti el consentiment, excepte en els casos en què, amb un informe previ dels representants dels treballadors o treballadores, es considerin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i treballadores.

7.5. Els resultats obtinguts de la vigilància de la salut s'han de comunicar als treballadors afectats i no es poden utilitzar amb fins discriminatoris ni en perjudici seu. En qualsevol cas, cal respectar el dret a la intimitat, a la dignitat del treballador i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

7.6. El personal sanitari del servei de prevenció té les obligacions següents:

- Conèixer les malalties i les absències a la feina per motius de salut, per tal d'identificar la relació entre la causa de la malaltia o de l'absència i els riscos per a la salut.
- Analitzar els resultats de vigilància de la salut dels treballadors i de l'avaluació de riscos, amb criteris epidemiològics i, si és el cas, proposar mesures que tendeixin a millorar les condicions i el medi ambient del treball.
- Estudiar i valorar particularment els riscos que puguin afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent i, si és el cas, els menors i els treballadors sensibles a determinats riscos, i proposar les mesures preventives adequades.

8. Drogodependències

8.1. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. Començar o incrementar el consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral està en molts de casos determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions a la feina. D'aquí que s'estimi convenient incloure en aquest conveni el pla integral següent de caràcter assistencial, de reinserció, participatiu, voluntari i planificat:

- a. Preventiva. Cal posar en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix, cal potenciar la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.
- b. Assistencial i voluntària. Cal facilitar el suport als treballadors i treballadores que ho sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte, es faran i aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.
- c. Reinsertiva. L'objecte fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al lloc de treball.
- d. El comitè de seguretat i salut ha de concretar les mesures aquí exposades en un programa d'actuació que cal aplicar des del moment en què es constitueixi.

9. Delegats de prevenció.

9.1. Cal ajustar-se al que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre; això no obstant, els delegats de prevenció tindran, amb augment del seu crèdit horari mensual, 25 hores per exercir les seves competències.

Títol VI – Beneficis i serveis socials

Capítol XI – Beneficis i serveis socials

Art. 49. Incapacitat laboral transitòria i accidents de treball

L'empresa Diario de Ibiza, SA, ha d'abonar al treballador o treballadora que es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria derivada de malaltia comuna o accident de treball, sempre que tingui dret a la prestació econòmica, el 100 % de tots els conceptes retributius que li correspongués cobrar si no estigués en aquesta situació d'incapacitat. Sempre que presenti en el termini legal la baixa mèdica corresponent. El comitè d'empresa i l'empresa han de vetlar per l'autenticitat de la causa de la baixa i n'han d'emetre un informe; si aquest és negatiu, cal aplicar la legislació vigent.

**Art. 50. Préstecs a llarg termini**

L'empresa ha de concedir, amb la justificació prèvia suficient i sempre que la tresoreria de l'empresa ho permeti, préstecs individuals per una suma de fins a dues mensualitats brutes, que s'han de deduir dels havers del sol·licitant en el termini de dotze mesos a partir de la concessió.

Per gaudir d'aquest dret, el treballador o treballadora ha de tenir com a mínim un any de permanència a l'empresa.

El treballador o treballadora no en pot sol·licitar un altre fins a la total deducció de cada préstec concedit.

Art. 51. Assegurança col·lectiva de vida.

L'empresa ha de subscriure, en favor de tots i cada un dels treballadors i treballadores, una assegurança de vida que ha de garantir:

- Mort per causa natural: 9.000 euros.
- Mort per causa accidental: 18.000 euros.
- Mort per accident de circulació: 18.000 euros.
- Per invalidesa absoluta i permanent: 12.000 euros.

Títol VII – Premi i règim disciplinari**Capítol XII – Premis, faltes i sancions****Secció 1a - Premis****Art. 52. Premis**

Els comportaments excepcionals o especialment meritoris en l'exercici del treball poden ser premiats per la direcció en una o més d'una de les formes següents:

- a. Esment honorífic, que ha de constar en l'expedient personal, en què s'ha d'anotar a més l'anul·lació de possibles notes desfavorables de sancions.
- b. Beques, assistència a seminaris, conferències, fires professionals o viatges d'estudi.

Secció 2a - Règim disciplinari**Art. 53. Règim disciplinari**

I.- El personal pot ser sancionat per la direcció de l'empresa d'acord amb la regulació de faltes i sancions que s'especifica en els apartats següents.

II.- Totes les faltes comeses per un treballador o treballadora s'han de classificar, segons l'indole i circumstàncies que hi concorrin, en lleus, greus i molt greus.

III.- L'enumeració de les faltes que hi ha a continuació es fa sense una pretensió exhaustiva, per la qual cosa pot ser sancionada per la direcció de l'empresa qualsevol infracció de la normativa laboral vigent o un incompliment contractual, encara que no es tipifiqui en aquest conveni.

IV.- Es consideren com a faltes lleus:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes durant un temps total inferior a vint minuts.
- b. La inassistència injustificada a la feina d'un dia durant el període d'un mes.
- c. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda a la inassistència a la feina per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en què pot ser qualificada, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e. La desatenció i la manca de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
- f. Els descuits en la conservació del material que es tingui a càrrec o sigui responsable i que en produeixin deterioraments lleus.



g. L'embriaguesa no habitual a la feina.

V.- Es consideren com a faltes greus:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes durant un temps total de fins a seixanta minuts.
- b. La inassistència injustificada a la feina de dos a quatre dies durant el període d'un mes.
- c. L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència a la Seguretat Social.
- d. La simulació de malaltia o accident, sens perjudici del que preveu la lletra d) del número 3.
- e. La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida a la feina.
- f. La desobediència de les ordres i les instruccions de feina, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n derivin perjudicis greus a l'empresa, que causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o que comportin risc d'accident per a les persones, ja que en aquest cas s'han de considerar faltes molt greus.
- g. La manca de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se'n hagi derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h. La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada així com l'ús d'estrís, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no s'estigui autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.
- i. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- j. L'embriaguesa habitual a la feina.
- k. La falta de cura i neteja personal quan pugui afectar el procés productiu o a la prestació del servei, i sempre que, prèviament, hi hagi hagut l'advertència oportuna de l'empresa.
- l. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
- m. La disminució del rendiment normal a la feina de manera no repetida.
- n. Les ofenses proferides de paraula o comeses d'obra contra les persones dins el centre de treball quan tinguin una gravetat acusada. La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que sigui de distinta naturalesa i sempre que hi hagi hagut una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.
- o. Les actuacions efectuades sense coneixement ni consentiment de l'empresa que tinguin transcendència pública i perjudiquin la imatge o la reputació corporativa de Diario de Ibiza, basada en la independència, la credibilitat i la imparcialitat, o les relacions amb tercers.

VI.- Es consideren com a faltes molt greus:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a deu vegades durant sis mesos o vint durant un any, degudament advertida.
- b. La inassistència injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
- c. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins les dependències de l'empresa.
- d. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o d'altri.
- e. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- f. L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteix negativament a la feina.
- g. L'execució d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de la feina normal o pactada.
- i. L'abús d'autoritat exercit per les persones que exerceixen funcions de comandament.
- j. L'assetjament sexual, assetjament moral o mobbing.
- k. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i, higiene, degudament advertida.
- l. La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tals aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador o treballadora hagi estat sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.
- m. Les actuacions efectuades sense coneixement ni consentiment de l'empresa que tinguin transcendència pública i perjudiquin la imatge o la reputació corporativa de Diario de Ibiza, basada en la independència, la credibilitat i la imparcialitat, o les relacions amb tercers, quan originin a més un perjudici econòmic.

Art. 54. Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar les sancions en els termes continguts aquest conveni. Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de les faltes comeses són les següents:



- a. Per falta lleu: amonestació verbal o escrita.
- b. Per falta greu: suspensió de sou i feina de dos a set dies.
- c. Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de vuit a trenta dies, trasllat forçós o acomiadament disciplinari.

Per a la imposició de les sancions, s'han de seguir els tràmits previstos a la legislació general.

II.- Sense perjudici del que s'ha estipulat anteriorment, els representants dels treballadors poden emetre informe en els casos de faltes greus o molt greus i lleus quan la sanció porti aparellada suspensió de sou i feina.

Art. 55. Prescripció

Les faltes enunciades en l'article 55 d'aquest conveni col·lectiu prescriuen:

- Les lleus: als deu dies d'haver-les comeses.
- Les greus: als vint dies.
- Les molt greus als seixanta dies de la seva comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-les comeses.

Títol VIII - Del Comitè d'empresa i seccions sindicals

Capítol XIII - Comitè d'empresa i seccions sindicals

Art. 56. Drets dels representants legals dels treballadors.

L'empresa reconeix als representants legals dels treballadors (RLT) les competències següents:

1. Rebre informació, que li ha de ser facilitada almenys trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i sobre l'evolució probable de l'ocupació a l'empresa.
2. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions, els altres documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests.
3. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions que aquest adopti sobre les qüestions següents:
 - a. Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquella.
 - b. Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.
 - c. Plans de formació professional de l'empresa.
 - d. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
 - e. Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de feina.
4. Emetre un informe quan la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatut jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
5. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.
6. Ser informats de totes les sancions imposades per faltes greus o molt greus.
7. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de feina i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
8. Exercir una labor:
 - a. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació, així com la resta de pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, i formular, si és el cas, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.
 - b. De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa, amb les particularitats previstes en aquest ordre per l'article 28 d'aquest conveni i l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.



9. Participar, com es determini en el conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors i treballadores i els seus familiars.
10. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el manteniment i l'increment de la productivitat, d'acord amb allò que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu.
11. Informar els seus representants sobre tots els temes i qüestions assenyalats en els punts anteriors, quan directament o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.
12. Els informes que ha d'emetre els delegats i delegades de personal d'acord amb les competències reconegudes en els apartats anteriors, s'han d'elaborar en el termini de quinze dies.
13. Es reconeix a la RLT la capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials pel que fa a tot el que es refereix a l'àmbit dels seus components, per decisió majoritària dels seus membres.
14. LA RLT i en conjunt han d'observar sigil professional pel que fa als apartats 1, 2, 3 i 4 d'aquest article, fins i tot després de deixar de pertànyer a la RLT, i en especial en totes les matèries sobre les quals la direcció assenyalava expressament el caràcter reservat. En qualsevol cas, cap document entregat per l'empresa a la RLT pot ser utilitzat fora de l'àmbit estricte.
15. La liquidació s'ha de lliurar en presència d'un membre de la RLT, si així ho vol la persona interessada.

Art. 57. Drets sindicals.

L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors i les treballadores a sindicar-se lliurement. Aquesta empresa reconeix els sindicats com a elements d'interès per al tractament de les relacions amb els seus treballadors i treballadores.

Sense excedir el màxim legal, es poden consumir les hores retribuïdes de què disposen els membres del comitè d'empresa, a fi de preveure'n l'assistència dels membres a cursos de formació organitzats pel seu sindicat, Instituts de formació o altres entitats.

Els treballadors afiliats a un sindicat en l'àmbit de l'empresa poden:

- a. Constituir seccions sindicals, d'acord amb la legislació vigent.
- b. Celebrar reunions, amb la notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c. Rebre la informació que li remeti el sindicat.
- d. Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar els afiliats i afiliades, el sindicat i els treballadors i treballadores en general, poden utilitzar els taulers d'anuncis, que han de situar-se al centre de treball i al lloc on es garanteixi un accés adequat dels treballadors i treballadores.

Art. 58. Garanties.

Els membres del comitè d'empresa de l'empresa, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties següents:

- a. Obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus o molt greus, en què han de ser escoltat, a més de l'interessat, el comitè d'empresa.
- b. Prioritat de permanència a l'empresa respecte als altres treballadors i treballadores, en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c. No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es basen en l'acció del treballador o treballadora en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, del que estableix l'article 54 de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, no pot ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional a raó, precisament, de l'exercici de la seva representació.
- d. Expressar col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en les matèries que concerneixen l'esfera de la seva representació; pot publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, la qual cosa ha de comunicar a l'empresa.
- e. Disposar cadascun dels membres del comitè d'empresa d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per exercir les seves funcions de representació, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, que consisteix en vint hores.
- f. En aquest conveni es pacta l'acumulació d'hores dels distints membres del comitè d'empresa, sense excedir el màxim total, i poden quedar rellevats del treball sense perjudici de la seva remuneració.

Els treballadors i les treballadores triats per exercir un càrrec públic col·lectiu dels sindicats legalment constituïts, a partir del nivell



provincial, pot sol·licitar passar a la situació d'excedència amb dret a reserva de llocs durant el temps que duri el mandat.

El treballador o treballadora ha de reincorporar-se en el termini màxim de trenta dies naturals a partir del cessament en el servei, el càrrec o la funció.

Capítol XIV – Assemblea de treballadors

Art. 59. Assemblea de treballadors.

I.- De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors d'una mateixa empresa tenen dret a reunir-se en assemblea.

L'assemblea pot ser convocada per la RLT o per un nombre de treballadors i treballadores no inferior al trenta per cent de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en qualsevol cas, per la RLT, que és responsable del desenvolupament normal de la sessió, així com de la presència en l'assemblea de persones que no pertanyin a l'empresa. Només s'hi poden tractar assumptes que figurin prèviament en l'ordre del dia. La presidència ha de comunicar a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que pertanyin a l'empresa que assistiran a l'assemblea, i ha d'acordar amb aquest les mesures oportunes per evitar cap perjudici en l'activitat normal de l'empresa.

II.- Quan pel fet de treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteració en el desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de celebrar-se s'han de considerar com una de sola i s'han de datar el mateix dia de la primera.

III.- Convocatòria. La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, s'ha de comunicar a l'empresari amb quaranta-vuit hores d'antelació, com a mínim, i aquest n'ha d'haver confirmat la recepció.

IV.- Votacions. Quan els convocants sotmetin a votació l'adopció d'acords que afectin el conjunt dels treballadors i treballadores, perquè siguin vàlids cal que hi hagi el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un de la plantilla de l'empresa o centre de treball.

V.- Lloc de reunió.

1. El lloc de reunió és el centre del treball, si les condicions d'aquest ho permeten, i la sessió s'ha de fer fora de les hores de feina, llevat que hi hagi un acord amb l'empresari.

2. L'empresari ha de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, llevat dels casos següents:

- a. Si no es compleixen les disposicions d'aquesta llei.
- b. Si han transcorregut menys de 24 hores des de la darrera reunió celebrada.
- c. Si encara no s'ha reparat o refermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
- d. Si es tanca legalment l'empresa.
- e. Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que siguin d'aplicació no estaran afectades per l'apartat b).

Capítol XV – Interpretació

Art. 60. Comissió mixta paritària.

I.- Es constitueix una comissió paritària d'interpretació i aplicació d'allò que s'ha pactat composta per dos membres de cada una de les parts signants d'aquest conveni col·lectiu que ha d'entendre, necessàriament, amb caràcter previ, en el tractament i la solució de totes les qüestions d'interpretació col·lectiva i els conflictes del mateix caràcter que puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

II.- La comissió mixta ha d'intervenir o ha de resoldre qualsevol consulta que afecti la interpretació de les normes establertes en aquest conveni col·lectiu, i ha d'intervenir de manera preceptiva i prèvia a les vies administrativa i judicial en la sustentació dels conflictes col·lectius que puguin plantejar els treballadors i treballadores a les empreses, a aquest efecte la comissió mixta d'interpretació ha d'estendre l'acta corresponent.

III.- Aquesta comissió pot utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors i assessores en totes les matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors i assessores els han de designar lliurement cadascuna de les parts.



IV.- Procediment d'actuació: cada part ha de formular a les altres representacions les consultes que plantegin i que donin lloc a la intervenció d'aquesta comissió.

V.- Aquestes qüestions s'han de traslladar a l'altra part perquè, totes dues, en el termini d'un mes a partir de la data de la darrera comunicació, es posin d'acord en l'assenyalament del dia i l'hora en què la comissió ha de reunir-se per evacuar la resposta corresponent.

VI.- Els acords, que han de ser unànimes, s'han de comunicar als interessats mitjançant una còpia de l'acta de la reunió.

El que estableix aquest article amb caràcter general s'entén sens perjudici d'allò que s'ha establert respecte a la manera d'operar en la nova classificació professional que sorgeixi d'aquest conveni col·lectiu.

Disposicions addicionals

Primera.- Les parts signants d'aquest conveni s'adhereixen al II Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals i al reglament que el desenvolupa.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu acorden igualment sotmetre expressament els conflictes que puguin sorgir entre les parts al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Segona.- Pel que fa al que no es preveu en aquest conveni, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

ANNEX I TAULA SALARIAL

La pujada salarial acordada s'ha d'aplicar sobre les taules salarials existents al conveni de l'exercici 2012, i queda la taula salarial de la manera següent, aplicable a partir de l'1 de gener de 2019:

Personal administratiu	Salari base	Plus d'insularitat	Plus de transport	Brut mensual	Brut anual
Cap administració	1.209,02 €	394,09 €	148,40 €	1.751,51 €	28.024,16 €
Oficial de primera	980,38 €	320,07 €	148,40 €	1.448,85 €	23.181,60 €
Oficial de segona	808,89 €	264,19 €	148,40 €	1.221,48 €	19.543,68 €
Oficial de tercera	728,82 €	237,96 €	148,40 €	1.115,18 €	17.842,88 €
Auxiliar	685,98 €	223,61 €	0,00 €	909,59 €	14.553,44 €

Personal de redacció	Salari base	Plus d'insularitat	Plus de transport	Brut mensual	Brut anual
Redactor/a cap	1.215,91 €	395,26 €	197,86 €	1.809,03 €	28.944,48 €
Cap de secció	983,23 €	321,03 €	197,86 €	1.502,12 €	24.033,92 €
Redactor i red. gràfic	811,70 €	265,17 €	197,86 €	1.274,73 €	20.395,68 €
Documentalista	811,70 €	237,95 €	148,40 €	1.198,05 €	19.168,80 €
Ajudant de redacció	697,34 €	227,55 €	197,86 €	1.122,76 €	17.964,16 €
Auxiliar de redacció	682,96 €	224,59 €	0 €	907,55 €	14.520,80 €

Personal preimpresió	Salari base	Plus d'insularitat	Plus de transport	Brut mensual	Brut anual
Cap d'equip	1.209,02 €	394,28 €	148,40 €	1.751,70 €	28.027,20 €
Oficial de primera	1.010,99 €	320,07 €	148,40 €	1.479,46 €	23.671,36 €
Oficial de segona	833,59 €	264,19 €	148,40 €	1.246,18 €	19.938,88 €
Oficial de tercera	751,54 €	237,96 €	148,40 €	1.137,90 €	18.206,40 €
Ajudants	707,55 €	223,59 €	0,00 €	931,14 €	14.898,24 €
Teclistes	707,55 €	223,59 €	0,0 €	931,14 €	14.898,24 €