

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

143

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria 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 Rey Sol, SA, per als seus centres de treball a les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001152011988)

Antecedents

1. El 15 de març de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rey Sol, SA, per al seus centres de treball a les Illes Balears.
2. El mateix dia, Ricardo Manuel Martínez Jiménez, 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 Rey Sol, SA per als seus centres de treball a les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per 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, 16 de novembre de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)



CONVENI COL·LECTIU REY SOL

Capítol I Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts contractants

El Conveni col·lectiu és el resultat de l'acord assolit entre l'empresa i la representació dels treballadors, d'acord amb el que estableix el títol III de l'Estatut dels treballadors i amb l'eficàcia que li confereix l'article 37 de la Constitució Espanyola.

Article 2. Àmbit territorial

Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu seran d'aplicació en el centre de treball de Palma de Mallorca.

Article 3. Àmbit personal i funcional

1. Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions de treball per a totes les funcions i àrees d'activitat a Rey Sol, SA, sense perjudici de les excepcions establertes en el punt 2 d'aquest article.

2. El contingut d'aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tot el personal que presti els seus serveis en l'empresa qualssevol que fossin les seves comeses, tret de les esmentades a continuació.

S'exceptuen de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu:

- Les activitats determinades a l'article 1, apartat 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).
- Les relacions laborals de caràcter especial, recollides en l'article 2 de l'ET, així com els agents comercials o publicitaris que mantinguin amb Rey Sol, SA, una relació mercantil. En ambdós casos es regiran per les condicions que es determinin en el contracte individual corresponent.
- El personal que presta serveis per compte d'empreses que tinguin subscrits contractes d'obres o serveis amb Rey Sol, SA, encara que les activitats del personal esmentat es desenvolupin en aquests centres de treball i es corresponguin o no amb l'activitat pròpia de l'empresa.
- Els professionals que la seva relació amb Rey Sol, SA, se'n derivi de l'acceptació d'una minuta o factura i els professionals liberals i assessors vinculats a l'empresa, en virtut de contracte civil d'arrendament de serveis.
- El personal facultatiu, tècnic o científic, que les funcions a desenvolupar no estiguin contemplades en les existents en aquest Conveni col·lectiu, i que sigui requerit per a un treball d'estudi o servei determinat, concret i de durada determinada.
- Els col·laboradors i corresponsals literaris, científics, docents, musicals, d'informació general o esportiva, i de les arts que realitzin la seva activitat mitjançant contracte civil d'arrendament de serveis formalitzat amb l'empresa, o quan aquella es limiti a intervencions puntuals o esporàdiques, amb independència de que mantinguin una relació professional continuada amb l'empresa.
- El personal de direcció. S'inclou en aquesta definició a directors, subdirectors i el personal assignat al grup 0 en l'estructura de grups professionals (comandaments de direcció).

Article 4. Garanties

Les condicions que s'estableixen en el Conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes i obligatòries, sense perjudici de les condicions individuals més beneficioses.

A aquests efectes es consideraran condicions més beneficioses constitutives de drets adquirits les que s'hagin atribuït a un o diversos empleats/des a títol personal, i com a tal dret no les que siguin fruit de l'error o de la falta de control per part de l'empresa.

Article 5. Durada i vigència

Aquest Conveni col·lectiu estarà vigent de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, amb independència de la data en què, una vegada homologat per l'autoritat laboral, es publiqui oficialment.

Els efectes d'aquest Conveni col·lectiu seran els que s'explicitin en el seu articulat, i en cas de no especificar-los s'entendrà que els seus efectes s'estendran des de la data de la signatura.

Article 6. Denúncia i pròrroga

1. La denúncia del Conveni col·lectiu s'haurà de fer mitjançant notificació escrita i fefaent, amb un preavis mínim de dos mesos abans de la



data de la seva expiració.

Així mateix, serà requisit constitutiu de la denúncia comunicar-la simultàniament a l'autoritat laboral.

2. Les parts legitimades per preavisar la denúncia del Conveni col·lectiu, o per ser notificades del preavis esmentat, seran les mateixes que estiguin legitimades per negociar un nou conveni col·lectiu amb el mateix àmbit d'aplicació, segons el que estableix els apartats 2 i 3 de l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

3. En cas de no existir denúncia de cap de les parts en aquests termes aquest Conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any, de l'1 de gener al 31 de desembre.

4. Simultàniament a l'acte de la denúncia, ja sigui realitzada per la representació dels treballadors o per l'empresa, s'haurà de comunicar també la promoció de la negociació del nou conveni col·lectiu, expressant en la comunicació escrita esmentada la legitimació per negociar, l'àmbit del Conveni col·lectiu i les matèries objecte de la negociació.

5. Una vegada denunciat el Conveni col·lectiu i conclosa la durada pactada o prorrogada mantindrà la seva ultraactivitat durant 18 mesos des del moment de la conclusió de la durada pactada o prorrogada, tret que la normativa laboral aplicable durant la vigència d'aquest Conveni estableixi que no hi ha límit d'ultraactivitat en els convenis col·lectius.

Article 7. Comissió paritària i de vigilància

1. De conformitat amb l'article 85.3 de l'Estatut dels treballadors es constituirà una Comissió Paritària que realitzarà funcions d'interpretació, aplicació i vigilància d'aquest Conveni col·lectiu. Estarà integrada per un màxim de dos membres, un en representació de l'empresa, lliurement designats per aquesta, i igual nombre en representació del seu personal, d'acord amb el reflectit per a la determinació de les parts en l'article 1 d'aquest Conveni col·lectiu. Els membres de la Comissió podran ser substituïts en qualsevol moment a petició de la part que representin.

2. La Comissió Paritària quedarà constituïda en el mateix moment en què entri en vigor aquest Conveni col·lectiu i podrà aprovar un reglament de funcionament intern. Si així fos, aquest reglament haurà d'estar aprovat en un termini no superior a 30 dies des de la seva entrada en vigor.

3. La Comissió Paritària es reunirà a petició de la majoria de qualsevol de les parts sempre que existeixi causa que ho justifiqui. Les reunions es realitzaran dins dels cinc (5) dies feiners següents a la recepció de la sol·licitud de la convocatòria.

La sol·licitud s'haurà de dirigir a la part no sol·licitant i els assumptes que se sotmetran a consideració hauran de constar de forma detallada, així com la identificació dels membres que la sol·licitin.

Serà condició indispensable per a la celebració de la reunió que la representació del personal assistent representi la majoria dels membres de la Comissió.

4. L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions.

5. En el cas que el termini per a la resolució, informi o dictamen de la Comissió paritària no vingui determinat per la legislació vigent, aquesta haurà de resoldre com a màxim transcorreguts vint (20) dies feiners des de la reunió de la Comissió en què es va tractar l'assumpte.

6. La Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en les matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

7. Competències. La Comissió Paritària tindrà les competències que se li atribueixen en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors:

- a. La gestió i interpretació del contingut d'aquest Conveni col·lectiu.
- b. Seguiment i vigilància en l'aplicació i desenvolupament d'aquest Conveni col·lectiu.
- c. L'estudi, negociació i implantació de mesures de flexibilitat interna lligades al manteniment i estabilitat de l'ocupació.
- d. Intervenció preceptiva prèvia, en cas de conflicte col·lectiu.
- e. La designació de subcomissions per tractar matèries concretes relacionades amb el contingut d'aquest Conveni col·lectiu.
- f. La fixació de procediments per resoldre les discrepàncies que sorgeixin en el si de la Comissió. Es donarà preferència al procés establert en l'Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears que estigui vigent (TAMIB).
- g. Per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, en cas de no arribar a un acord es recorrerà al TAMIB.

8. Dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, quan es tracti de negociacions derivades dels articles 40, 41, 47, 51, 85.3 c) i 82.3



de l'Estatut dels treballadors es constituïran comissions de negociació *ad hoc* entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.

9. El domicili que es designa de la Comissió Paritària és el següent: Camí dels Reis, núm. 308. Urbanització Can Granada, torre A, 2n A. 07010, Palma de Mallorca, Illes Balears.

Article 8. Adhesió a l'Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

Durant la vigència d'aquest Conveni les parts signants acorden sotmetre's a la Fundació Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) per a les qüestions litigioses que se'n puguin suscitar a conseqüència de l'aplicació o interpretació d'aquest, prèviament a la interposició de conflictes col·lectius.

Article 9. Indivisibilitat i vinculació a la totalitat

1. Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu configuren un tot orgànic, i als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

2. En el supòsit que algun article fos declarat nul, totalment o parcialment, la comissió negociadora que es constitueixi acordarà el que sigui procedent sobre la nova regulació del precepte anul·lat i serà plenament vigent i aplicable en el Conveni col·lectiu.

Article 10. Compensació i absorció

Les millores econòmiques de tota índole que figuren en aquest Conveni col·lectiu seran compensades o absorbides amb els augments retributius que, directament o indirectament i qualsevol que sigui el seu caràcter, s'estableixin per disposició legal, i només en el cas que les variacions econòmiques considerades globalment i en còmput anual resultin més favorables als treballadors que les contingudes en aquest Conveni.

Capítol II **Estructura organitzativa**

Article 11. Plantilles

1. La determinació, l'establiment i les modificacions de la plantilla corresponen a la direcció de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i en funció de la innovació tècnica, la racionalització del treball, el sistema d'organització adoptat i el respecte a les normes legals que regulen la matèria.

2. Durant el període de vigència d'aquest Conveni col·lectiu l'empresa només podrà suprimir llocs de treball per les causes establertes en l'Estatut dels treballadors vigent.

3. En qualsevol cas, l'empresa propiciarà que, en igualtat de circumstàncies i quan existeixin candidats que segons el criteri exclusiu de la direcció compleixin els requisits i compleixin les condicions d'idoneïtat a l'efecte, es prioritzi la promoció professional interna.

Article 12. Grups professionals i nivells

Els grups professionals establerts en aquest Conveni col·lectiu s'estructuren en nivells com a conseqüència de la transposició del sistema de classificació professional per categories existents al Conveni col·lectiu anterior, segons la taula de transposició establerta en l'annex, al nou sistema de classificació professional establerta en el Conveni col·lectiu del grup Unidad Editorial.

La incorporació a cada un d'aquests grups professionals i nivells respondrà a criteris objectius.

Cada un dels nivells que conformen cada grup professional es compon de dos nivells salarials: un nivell salarial d'ingrés i un nivell salarial als 18 mesos que s'aplicarà automàticament una vegada complert un període de 18 mesos en el nivell salarial d'ingrés. Amb l'excepció del nivell VI, que només té un nivell salarial d'ingrés.

L'empresa podrà assignar els treballadors a un nivell o salari superior dins del mateix grup professional.





Capítol III **Temps de treball**

Article 13. Jornada

La jornada laboral serà de 36 hores setmanals. La jornada pot ser irregular per raons productives o organitzatives.

La jornada diària ordinària de treball no podrà excedir de 12 hores. Per cada cinc dies treballats hi haurà dos dies de lliurança, independentment del dia en què es comenci el treball en la setmana.

Les acumulacions de dies de lliurança treballats només podran ser autoritzades per la direcció de la redacció, prèvia justificació del responsable de la secció. Aquestes acumulacions hauran de ser recuperades com més aviat millor, de la forma que més convingui a les parts implicades i sempre respectant el període de catorze dies establert en l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors.

Durant els mesos d'estiu (juliol i agost) es podrà aplicar la jornada continuada en aquells departaments en els quals les necessitats ho permetin i després de ser estudiat per la Comissió Paritària.

Article 14. Horari

1. Els diferents integrants d'una mateixa secció o àrea podran tenir diferents horaris d'entrada i sortida.
2. L'organització del treball ha de permetre ajustar-se a les necessitats productives de cada àrea. En el cas de la redacció, que és una sola entitat (paper/digital), s'han d'establir horaris i torns que permetin la cobertura dels horaris de màxima audiència.
3. En aquesta matèria de temps de treball és inevitable establir que les parts se sotmetran a alteracions i modificacions sobre jornada i horaris regulats en el Conveni col·lectiu que siguin precisos per ajustar-se a les necessitats productives o organitzatives, i en el cas de la redacció a les necessitats de l'edició nacional. En donar-se aquesta situació l'empresa haurà d'informar prèviament al seu establiment, explicant les raons per entendre el que es pretén i així determinar com queda organitzat el treball com a conseqüència dels ajustaments esmentats.
4. Sense perjudici de l'anterior, la direcció de l'empresa podrà alterar temporalment o puntualment l'horari del treballador/a per cobrir necessitats imprevistes i temporals, tal com baixes per malaltia de companys o esdeveniments inesperats i relacionats amb l'activitat periodística.
5. Les hores d'entrada i sortida del treball s'entenen en punt, amb una tolerància de cinc minuts a l'entrada. El personal de redacció, per les especials característiques del seu treball, no estarà subjecte al previst en el paràgraf anterior.
6. Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu s'haurà de sotmetre als sistemes de control d'assistència que la direcció de l'empresa estimi en cada moment.
7. En tot cas, des de la perspectiva del treballador/a individualment considerat, entre el final d'una jornada i el començament de la següent transcorreran com a mínim dotze hores.
8. En matèria de treball nocturn s'estarà al dispostat en la legislació vigent.

Article 15. Caps de setmana i dies festius

En consideració a la particularitat del treball en premsa durant els caps de setmana i dies festius es deixaran els serveis necessaris per a l'edició i distribució del diari, i de qualsevol altra publicació complementària o no d'aquest.

Com a regla general, s'estableix la distribució en cinc dies de feina.

Cada dia festiu realment treballat es compensarà amb un dia i mig de lliurança. En cas que el dia de lliurança coincideixi amb un dia festiu es compensarà aquest amb un dia i mig de lliurança, tret de per a aquelles persones que prestin els seus serveis de dilluns a divendres.

La direcció podrà optar per compensar econòmicament el treballador/a els dies que tenguí dret a lliurança per treballar en dia festiu, remunerant-lo amb un 75 % a canvi del gaudi.

Article 16. Hores extraordinàries

1. En matèria de prolongació de jornada i hores extraordinàries s'estarà al dispostat en l'Estatut dels treballadors i altres normes aplicables.



2. L'empresa evitarà en la mesura del possible la realització d'hores extraordinàries contractant nou personal quan les jornades de treball habitual no siguin suficients per atendre les necessitats de treball de l'empresa.

3. Tots els treballadors de Rey Sol, SA, tindran dret a percebre hores extraordinàries o els plus de lliure disposició i/o dedicació exclusiva quan prolonguin la seva jornada laboral.

Article 17. Vacances

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà de dret 30 dies naturals a l'any de vacances o la seva part proporcional al temps treballat, que seran repartits en torn durant tot l'any segons les necessitats del servei a cada secció o tasca.

En aquells casos en què sigui possible la direcció procurarà que el gaudi de les vacances coincideixi amb els mesos d'estiu.

A l'efecte del còmput de vacances es prendrà com a període de referència el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Quan es causi baixa en l'empresa es descomptaran de la liquidació els dies de vacances gaudits que excedeixin de la part proporcional al temps de treball efectiu fins al 31 de desembre.

Per la consideració que tenen els dies naturals el període de vacances no podrà començar en cap cas dia festiu o que correspongui al descans setmanal.

Els treballadors que gaudeixin tres dies de vacances en una setmana lliuraran els dos dies corresponents. Si es gaudeixen quatre o cinc es lliuraran un sol dia aquella setmana.

El dia 1 de març de cada any finalitzaran tots els drets de vacances i lliurances de l'any anterior i, per tant, el que tenguí dies pendents els perdrà, a excepció dels casos personals que siguin autoritzats per la direcció del diari i dels drets en matèria de vacances establerts en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol IV **Contractació i promoció**

Article 18. Contractació temporal

1. L'empresa únicament podrà subscriure contractes temporals per les següents causes i durades:

- Per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i amb durada incerta. La durada del contracte vindrà determinada per la de l'obra o servei que es tracti.
- Per acumulació de tasques, excés de comandes o circumstàncies del mercat que així ho exigeixin, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. La durada serà per un màxim de sis mesos dins un període de dotze mesos, comptadors a partir del moment en què es produeixin les causes ressenyades.
- Per substitució de treballadors amb dret a reserva de lloc de treball en supòsits de malaltia, maternitat, vacances o qualsevol altre que justifiqui legalment la interrupció del treball o la suspensió del contracte. S'haurà d'especificar el nom del substituït i la causa de la substitució. En aquest cas la durada vindrà determinada per la de la interrupció o suspensió del substituït, que només es podrà prolongar pel temps indispensable per efectuar ordenadament el relleu.

2. Adquiriran la condició de treballadors fixos en l'empresa aquells que hagin estat titulars d'un contracte dels abans especificats i l'objecte dels quals s'hagi desnaturalitzat per causes alienes a la voluntat de l'empleat/da, de manera que es trenqués el principi de causalitat que en tot cas presideix la contractació temporal.

En tot cas, l'empresa tindrà en compte l'acumulació de contractes temporals.

3. Contractes en pràctiques: aquesta modalitat de contractació s'utilitzarà de conformitat amb la legislació vigent. El seu nivell salarial serà el que figura en l'annex 1 com a nivell salarial d'ingrés.

4. Contractes a temps parcial amb les limitacions que la legislació vigent estableixi en cada cas.





Capítol V Retribució

Article 19. Criteris generals

Es consideraran salarials totes les retribucions percebudes pels empleats/des vinculades a l'acompliment efectiu de les seves funcions laborals i no les que es rebin per qualsevol altra causa, per la mera adscripció a l'empresa o per finalitats específiques alienes al treball exercit.

Tots els imports consignats en aquest Conveni es consideraran bruts i sobre ells s'hauran de practicar les retencions legals que siguin procedents per raons fiscals, de Seguretat Social, ordres judicials de retenció o embargament, o qualsevol altre imperatiu legal.

L'empresa pagarà per la prestació d'igual valor el mateix salari en tots els seus conceptes, sense cap discriminació per raó de sexe.

Article 20. Conceptes retributius

La retribució salarial es compondrà de dues parts: la fixa i la variable. La fixa tindrà els imports que es detallen per grups professionals i nivells en l'annex 1.

La variable serà la que s'estableix de comú acord amb el treballador/a o concedida per la direcció de l'empresa, sempre en funció de la disponibilitat, l'esforç, la dificultat o la consecució dels objectius proposats. Els contractes de treball individuals fixaran el règim jurídic corresponent.

Aquest Conveni estableix els complements salarials següents:

- Complement empresa: aquest concepte complementarà el salari fix de Conveni fins a assolir les retribucions estipulades per contracte individual. Aquest complement queda definit com compensable i absorbible.
- Lliure disposició i dedicació exclusiva: estarà constituït per l'import contractualment assignat per tals conceptes sota el criteri de referència d'un 20 % de la retribució salarial fixa individual, que no s'haurà de considerar acumulatiu.
- Plus de nocturnitat: consisteix en el 20 % de la retribució salarial fixa individual i s'aplicarà a tot el personal de la plantilla, a excepció del redactor en cap, la jornada laboral del qual s'estengui durant tres hores o més en horari nocturn, entenent aquest el comprès entre les 22.00 i les 06.00 h; si les hores de jornada realitzades en horari nocturn són inferiors a tres l'import a abonar serà del 10 %.
- Guàrdies de cap de setmana: durant els caps de setmana en què es prestin serveis de manera efectiva es percebran 202 euros, a raó de 101 euros per dia.
- Per les característiques especials del treball periodístic les persones que treballin els dies festius de Nadal, Cap d'Any i Dijous Sant percebran la quantitat de 106,28 euros per cada un d'aquests dies treballats.

Article 21. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries en Rey Sol, SA, seran:

- Paga de vacances: es farà efectiva el mes de juny respecte a les retribucions percebudes pel treballador/a durant el semestre natural anterior a la seva recepció, és a dir, es meritara referida al període comprès entre l'1 de gener i el 30 de juny, i serà proporcional al temps treballat efectivament el període esmentat.
- Paga de Nadal: es farà efectiva el mes de desembre respecte a les retribucions percebudes pel treballador/a durant el semestre natural anterior a la seva recepció, és a dir, es meritara referida al període comprès entre l'1 de juliol i el 31 de desembre, i serà proporcional al temps treballat efectivament el període esmentat.

Article 22. Meritacions extrasalarials

- Vals de menjar: l'empresa distribuirà als treballadors, a excepció del grup professional 1, nivell I o similar, un val de menjar per valor de 8 euros per dia de treball.

Queden exclosos d'aquest benefici aquells treballadors amb jornada continuada. Els vals es lliuraran tots els mesos, a excepció del mes de vacances.

- Quilometratge: en cas d'ús autoritzat de vehicle propi l'empresa abonarà als treballadors la quantitat de 0,28 euros per quilòmetre.



Capítol VI Prestacions socials

Article 23. Assegurança col·lectiva de vida

Amb independència de la cobertura dels riscos derivats d'accidents de treball i malalties professionals que amb caràcter obligatori s'han de contractar a través de la Seguretat Social o mútua patronal, la direcció de l'empresa ha contractat al seu càrrec una assegurança de vida i accidents per a tot el personal de l'empresa. L'assegurat haurà de complir els requisits que estableix la companyia asseguradora. El capital assegurat es basarà en els supòsits següents:

1. Per mort natural: 15.025 euros.
2. Per incapacitat absoluta i permanent: 15.025 euros.
3. Per mort en accident (inclòs terrorisme): 30.050,61 euros.
4. Per mort en accident de circulació: 45.075,90 euros.

Les cobertures seran vàlides en tant el treballador/a es trobi en situació d'alta en la Seguretat Social a càrrec de Rey Sol, SA.

Article 24. Ajuts guarderia i fill amb discapacitat

El plus de guarderia es fixa en una quantia de fins a 60 euros mensuals per a tots els treballadors que tinguin fills de fins a tres anys (inici de preescolar) i prèvia justificació per mitjà del rebut de guarderia. L'import total d'aquest ajut per a tots els treballadors no podrà superar la xifra de 3.103,54 euros anuals, per la qual cosa si el sobrepassa es distribuirà proporcionalment entre tots els eventualment beneficiaris. En matèria de cotització i tributació s'estarà al disposat en la llei.

L'ajut per fill amb discapacitat serà de 123 euros anuals, sempre que el tenguí legalment reconegut. En matèria de tributació i cotització s'estarà al disposat en la llei.

Article 25. Borsa escolar

Es continuarà amb la política d'ajudar els treballadors en la compra del material escolar dels seus fills, per això hauran de lliurar una certificació d'escolaritat. La quantitat estipulada serà de 105 euros/any per fill, des de preescolar fins als 16 anys, i s'abonarà el mes de setembre.

L'import total d'aquest ajut no podrà superar els 3.343,94 euros anuals per a tots els treballadors, per la qual cosa si es sobrepassés es distribuirà proporcionalment entre tots els eventualment beneficiaris. En matèria de tributació i cotització s'estarà al disposat en la llei.

Disposició addicional primera. Adequació salarial a l'Acord de 7 de juliol de 2014

L'Acord de 7 de juliol de 2014 va disposar amb caràcter permanent una minoració dels conceptes retributius que es venen percebent i que en aquest Conveni s'ha traslladat, en part, als conceptes que s'estableixen en aquest. Per raons de complexitat tècnica, i amb la finalitat que els treballadors no es vegin més o menys afectats com a conseqüència de l'aplicació al Conveni de la reducció salarial esmentada, s'estableixen els conceptes següents, la naturalesa i objecte dels quals es defineixen en cada un d'ells:

1. Complement neutral

Aquest complement serà el resultat de la diferència que es pogués produir per l'aplicació de les noves taules salarials en els conceptes salarials que es vegin afectats per la minoració salarial i que girin sobre un percentatge del salari base i/o complements salarials, a partir de la data en què s'apliqui aquest Conveni.

No obstant això, la diferència resultant en cada cas s'aplicarà, fins a on arribi, a reduir el negatiu del complement de l'Acord de 2014, i en el cas que una vegada aplicada l'operació anterior quedés una diferència s'abonarà en aquest complement que no serà compensable ni absorbible.

2. Concepte Acord 2014

Aquest concepte deriva del complement negatiu que en les nòmines integra els imports corresponents a cada empleat/da per aplicació de la minoració salarial de 2014.

L'aplicació que es realitza en aquest Conveni de la minoració salarial en els diferents conceptes salarials que es contenen, inclosa la regulació sobre el complement neutral, podrà comportar una reducció o desaparició del complement negatiu.



L'adequació salarial contemplada en aquesta disposició es durà a terme en el termini dels tres mesos següents a la data de publicació del Conveni.

Disposició addicional segona. Pla d'igualtat i Protocol d'assetjament

L'empresa i el seu Comitè varen subscriure un Pla d'igualtat d'oportunitats i un Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament a nivell de grup. Ambdós estan incorporats com a annexos I i II al Conveni col·lectiu del grup Unidad Editorial a què pertany l'empresa.

Disposició addicional tercera. Coordinació normativa

En el no previst per l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació el Conveni col·lectiu del grup Unidad Editorial, l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desenvolupament, els usos habituals de l'empresa, els acords que les parts que conformin l'àmbit d'aplicació, les normes professionals que resultin més adequades i, dins d'elles, les més properes en el temps.

Disposició final

Amb l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu queda derogat íntegrament l'anterior i decaiguin els drets reconeguts en aquell, tret dels que també es reconeixen en aquest, si bé amb el règim jurídic que ara s'estableix.

ANNEX I

TAULA DE TRANSPOSICIÓ DE CATEGORIES ALS NOUS GRUPS PROFESSIONALS

	Grup	Nivell	Categoria
REDACCIÓ	GRUP 1	Nivell I	Redactor en cap
		Nivell II	Cap de secció
	GRUP 2	Nivell III	Redactor
		Nivell IV	Aj. redacció
	Grup	Nivell	Categoria
GESTIÓ/COMERCIAL	GRUP 1	Nivell V	Cap d'àrea
	GRUP 2	Nivell VI	Comercials
		Nivell VII	Tècnics
	GRUP 3	Nivell VIII	Administratius

GRUPS PROFESSIONALS I NIVELLS

	Grup	Nivell	Nivell salarial d'ingrés	Nivell salarial als 18 mesos	SA	SB
REDACCIÓ	GRUP 1	Nivell I	26.570,88 €	32.564,85 €	39.302,95 €	44.968,41 €
		Nivell II	23.382,52 €	27.667,27 €	28.652,48 €	30.614,44 €
	GRUP 2	Nivell III	19.131,00 €	23.382,52 €	27.667,27 €	30.614,44 €
		Nivell IV	15.942,64 €	19.131,00 €		
	Grup	Nivell	Nivell salarial d'ingrés	Nivell salarial als 18 mesos	SA	SB
GESTIÓ/COMERCIAL	GRUP 1	Nivell V	19.131,00 €	22.319,64 €	24.445,40 €	
	GRUP 2	Nivell VI	19.131,00 €			
		Nivell VII	15.942,64 €	19.131,00 €		
	GRUP 3	Nivell VIII	15.411,06 €	17.005,52 €	18.068,40 €	21.256,76 €

