



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE OCUPACIÓN

2027

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación del Convenio colectivo de la empresa Editora balear, SA (Exp: CC_TA_02/037 código de convenio 07001162011981).

Antecedentes

1. El día 31 de octubre de 2012, la representación de la empresa Editora balear, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 5 de noviembre, el señor Antonio Font Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Editora balear, SA.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 24 de enero de 2013

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Juana María Camps Bosch

Por delegación del Vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación
(BOIB 153/2011)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EDITORA BALEAR, S.A.

Período de 1 de septiembre de 2012 a 31 de diciembre de 2013

Partes concertantes del presente CONVENIO COLECTIVO de empresa:



Las partes que suscriben el presente CONVENIO COLECTIVO, a los efectos previstos en el artículo 85.3.a) del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, son por la representación empresarial de la entidad mercantil EDITORA BALEAR, S.A., el Gerente de la misma D. Sebastián Juan Oliver Martorell y por la parte social el Comité de empresa de Editora Balear, S.A., asistidos de sus respectivos Asesores D. Antonio Font Mas y D. Ferrán Gomila Mercadal.

I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Art.1.- **Ámbito territorial.**- Las normas contenidas en este CONVENIO COLECTIVO, serán de aplicación a todos los centros de trabajo que la entidad EDITORA BALEAR, S.A., tenga en la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

Art. 2.- **Ámbito personal.**- El presente CONVENIO COLECTIVO afectará a todo el personal que preste servicios en la empresa bajo el régimen de cualquier modalidad contractual prevista legalmente, ya sea con carácter fijo, fijo discontinuo, eventual o temporal, cualquiera que sea su cometido.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que estén definidos como tales de acuerdo con la legislación vigente al respecto.
- e) Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Editora Balear, S.A. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) Los columnistas o colaboradores continuos que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
- h) El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios, como el de distribución o contrato de prestación de servicios con Editora Balear, S.A.
- i) En general, a aquellos a los que la legislación vigente excluya de contrato laboral.

Art. 3.- **Ámbito funcional.**- Las normas de este CONVENIO COLECTIVO afectan exclusivamente a los trabajadores que desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de Editora Balear S.A. en el ámbito de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

Art. 4.- **Vigencia y Denuncia.**- El presente Convenio Colectivo, que sustituirá al vigente, prorrogado y en situación de ultraactividad, entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2012 y finalizará el día 31 de diciembre de 2013, prorrogándose anualmente a su vencimiento por tática reconducción si no se denunciara en un plazo de dos meses antes de la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas por cualquiera de las partes.

Art. 5.- **Denuncia y revisión.**- La denuncia del CONVENIO, se podrá realizar por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, deberá de realizarse por escrito antes de los dos últimos meses del término del mismo y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, dentro de los dos últimos meses de vigencia del Convenio, en caso contrario, se prorrogará de acuerdo a lo anteriormente establecido.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por períodos anuales quedando en vigor el contenido normativo del mismo y sin efecto el contenido obligatorio.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 6.- **Norma general.**- La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. No obstante, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesora-miento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

En todo caso, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a informar a la representación de los trabajadores de cualquier modificación sustancial en la organización de la empresa, o en cualquier otra materia que pueda implicar una modificación sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.





Art. 7.- Reclamaciones.- Salvo en el ejercicio de acciones por despido y otras sanciones, toda reclamación, petición u observación que por cualquier causa decida formular un trabajador al servicio de Editora Balear, S.A. deberá previamente ser sometida al Gerente por conducto de sus jefes inmediatos (a excepción de los Jefes de Redacción que lo harán ante el Director).

Si en el plazo de 20 días naturales no se hubiera resuelto expresamente quedará expedita la vía que proceda en cada caso, todo ello sin perjuicio de las facultades que la normativa vigente reconoce al Comité de Empresa.

Cuando la reclamación que se formule afecte directamente al superior inmediato podrá el trabajador cursarla a través del rango superior.

Art. 8.- Cláusula de Conciencia.- La empresa reconoce y acata los derechos al secreto profesional y a la cláusula de conciencia reconocidos en el artículo 20.1 d) de la CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Se reconoce el derecho a los miembros de la redacción de no firmar aquellos trabajos que hayan sufrido alteraciones de fondo en su contenido.

Art. 9.- Rescisión, contratación y finiquitos.- Todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito con la antelación fijada en la legislación vigente.

La Dirección de la empresa entregará copia básica de los contratos de trabajo y notificará las prórrogas que se realicen a la representación legal de los trabajadores. Otra copia idéntica será firmada por dicha representación legal a efectos de registro en la oficina de empleo correspondiente. Del contrato de trabajo o prórroga se entregará la copia que corresponda al trabajador.

La Dirección de la empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores si así el trabajador lo requiere.

Art. 10.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 36 horas semanales.

Si el operario terminase sus cometidos antes de cumplir su jornada laboral, la concesión de permiso para poder ausentarse no constituirá en ningún caso condición más beneficiosa o derecho adquirido "ad personam".

Art. 11.- Horario de trabajo.- Los horarios de trabajo de los diferentes turnos de trabajo (fijo y variable), adaptados a las necesidades de producción y servicios, serán los vigentes al día 1 de septiembre de 2012 durante la vigencia de este CONVENIO COLECTIVO. No obstante, excepcionalmente y dadas las características especiales del trabajo periodístico, que obligan a su terminación, todos los trabajadores de Editora Balear, S.A. se comprometen a prolongar su jornada de trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección y manipulación de las publicaciones que imprima o edite Editora Balear, S.A. informándose de ello al Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en quienes de ellos deberá prolongar su jornada de trabajo ese día. Caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, la Dirección de la empresa designará a los trabajadores que tengan que prolongar su jornada, efectuando la elección de forma rotativa.

Al margen de estas situaciones, los horarios podrán modificarse previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, según lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Descanso semanal.- Los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del presente CONVENIO COLECTIVO tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días, preferentemente en fin de semana y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Cuando su día de descanso semanal coincida con un festivo, se compensará éste con un día y medio de libranza.

Art. 13.- Régimen de trabajo en Redacción.- Por la singularidad del trabajo de Redacción se asignará a este personal la TAREA, entendiéndose por tal el trabajo o conjuntos de trabajo que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que se señala en el artículo 10 del presente CONVENIO COLECTIVO, pudiendo simultanearse con los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la TAREA, la jornada está cumplida. No obstante, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que habitualmente prestan sus servicios.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horario base y, en general la organización práctica del trabajo en la Redacción,





será competencia exclusiva del Director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

Art.14.- Calendario laboral.- La Dirección de la empresa y el Comité de Empresa, acuerdan redactar un CALENDARIO LABORAL adaptado a las necesidades actuales de los trabajadores y la empresa.

Art.15.- Permisos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo/a, en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la isla se amplía el plazo a cuatro días y si el desplazamiento se produce en la isla el plazo será de tres días.
- Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial se establece con carácter general lo dispuesto por la legislación vigente en esta materia. Además la empresa estimulará la formación de sus trabajadores facilitando la realización de cursos, que amplíen su formación profesional.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente o convencionalmente establecidos.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

La empresa atendiendo a las necesidades de trabajo, podrá conceder a los trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de siete días un permiso no retribuido de dos días.

Art. 16.- Excedencia.- La excedencia podrá ser VOLUNTARIA o FORZOSA. La FORZOSA, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en EXCEDENCIA VOLUNTARIA por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso.

a) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste y en caso de adopción desde la inscripción en el registro. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR. Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En los casos contemplados en los apartados a) y b) de este artículo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 17.- Excedencia Especial con reserva de puesto de trabajo.- Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho, en su caso, a una EXCEDENCIA ESPECIAL con reserva de puesto de trabajo por un período inferior a un año y siempre que las necesidades organizativas y de producción de la empresa lo permitan. Solicitada y concedida a criterio de la empresa, la excedencia especial por el período interesado, durante la misma, el contrato quedará en suspenso quedando la empresa exonerada de pagar retribución y carga social alguna. Dicho período no se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que pasen a la situación de excedencia especial podrán ser sustituidos por trabajadores contratados en virtud del contrato de interinidad.

Una vez concedida dicha excedencia especial ello implicará, en todo caso, el derecho del trabajador a su reingreso en su puesto de trabajo,



siempre y cuando medie solicitud de reincorporación antes de los quince días anteriores a la fecha de finalización de la misma.

Art. 18.- Vacaciones.- Todo el personal afectado por el presente CONVENIO tendrá derecho a treinta y un días naturales al año de vacaciones. El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicio durante el mismo.

Los turnos se fijarán preferentemente durante el periodo de mayo a septiembre, ambos inclusive de cada año. Los calendarios de vacaciones se elaborarán con participación del Comité de Empresa haciéndose público el mismo, y las fechas de disfrute se conocerán, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute. Los trabajadores que disfruten en su totalidad su período vacacional entre los meses de octubre y abril, ambos inclusive, tendrán derecho a incrementarlas en 3 días y en su caso los que disfruten de periodo vacacional de carácter fragmentario en el curso de los meses descritos a su vez tendrán derecho a un aumento proporcionado a los tres días, siempre y cuando disfruten como mínimo de 10 días de vacaciones en el indicado periodo.

Por la consideración que tienen los días naturales, el periodo de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso coincidiendo con el día de descanso semanal.

Art. 19.- Festivos.- Por las especiales características del trabajo periodístico, todos los trabajadores de Editora Balear, S.A., se comprometen a prestar sus servicios las festividades que el correspondiente calendario laboral señale como abonables y no recuperables. En compensación, los trabajadores disfrutarán de un día y medio laborable por cada una de dichas jornadas trabajadas.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, el referido disfrute complementario podrá acumularse a las vacaciones, en todo o en parte a discreción de la Dirección de la empresa.

El disfrute de los días regulados en los apartados anteriores deberá realizarse dentro de cada año natural, salvo pacto en contrario.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las vacaciones complementarias podrán acumularse a las ordinarias en todo o en parte.

Las festividades del 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo, tendrán el siguiente tratamiento especial: En primer lugar, se priorizará la prestación de servicios de aquellos trabajadores que voluntariamente quieran prestarlos, siempre en función de las necesidades organizativas de la empresa; en segundo lugar, en defecto de trabajadores dispuestos a la prestación de servicios de forma voluntaria, en los términos apuntados, la empresa podrá designar directamente los trabajadores que tengan que prestar dichos servicios.

Los trabajadores que presten sus servicios en los días reseñados, tendrán derecho a dos días libres compensatorios así como a la retribución económica que por su categoría profesional corresponda a los domingos según la tabla de domingos por categorías profesionales adjunta y que figura en el anexo del presente convenio.

Art. 20.- Vacantes y sustituciones.- La admisión del personal por la empresa Editora Balear S.A., se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Todo el personal de Editora Balear S.A. tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma. Para ello, se establecerán, en su momento, las correspondientes pruebas de aptitud. Será mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Las vacantes que se produzcan y que la empresa tenga previsto cubrir, lo serán en el mínimo tiempo posible y se publicarán en el tablón de anuncios.

Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo como en otros apartados del CONVENIO, regirá siempre el concepto de no discriminación en las relaciones laborales que regula la legislación vigente.

Art. 21.- Trabajos de superior categoría.- Los trabajadores que realicen trabajos correspondientes a una categoría superior, en los supuestos de necesidad organizativa, sustitución de trabajadores en situación de incapacidad temporal, vacaciones, licencias o excedencias, tendrán derecho a percibir como complemento no absorbible, la diferencia existente entre el salario total que por su categoría profesional le corresponde según la tabla salarial anexa y el salario total correspondiente a la categoría profesional superior también de dicha tabla salarial.

La duración de los referidos trabajos no podrá ser superior a seis meses, salvo en los casos de sustitución por situación de excedencia o incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia que podrá tener una duración igual a cada una de las indicadas situaciones. En el supuesto de que la duración de los indicados trabajos sea superior a los seis meses, el trabajador consolidará el salario correspondiente a la categoría profesional superior según lo previsto en las tablas salariales anexas al presente CONVENIO COLECTIVO.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas





correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución correspondiente a la categoría que le es propia.

Art. 22.- Contratos formativos.- Podrán concertarse contratos de trabajo en prácticas con quienes estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, debiendo permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años y su retribución económica no podrá ser inferior al 60 o al 75 por ciento durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Podrán igualmente concertarse contratos de aprendizaje teniendo por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio o puesto de trabajo. Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. La duración del contrato de aprendizaje no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años y su retribución económica no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. No obstante la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad.

Art. 22 bis.- Duración de los contratos eventuales.- La COMISIÓN NEGOCIADORA ha llegado al acuerdo que los nuevos contratos eventuales que pudiera realizar la empresa a partir del día 1 de septiembre de 2012, la duración de los mismos será de hasta doce meses.

Art. 23.- Movilidad geográfica.-

1º. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderán que concurren las causas que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a la que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la efectividad del traslado, en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales allí señalados sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2º. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no inferior a 15 días cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o de un periodo de 90 días cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo comprenda a un número de trabajadores de al menos el 10%.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de editar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.





Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1º de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las parte y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1º de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un periodo de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a 6 meses.

Contra las decisiones a que se refiere el apartado 2º se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1º de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1º de este artículo.

3º. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4º. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1º de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5º. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

III.- CATEGORIAS LABORALES.

Art. 24.- Clasificación y definición de categorías.

Clasificación según la función

1. Personal de Redacción

- a. Subdirector
- b. Redactor Jefe
- c. Jefe de Sección
- d. Redactor "A", Redactor "B" y Redactor "C"
- e. Ayudante de Redacción
- f. Auxiliar de Redacción

2. Personal de Administración

Administración

- a. Jefe de Sección o departamento
- b. Jefe de Negociado
- c. Oficial de primera
- d. Oficial de segunda
- e. Oficial de Tercera
- f. Auxiliar
- g. Aprendiz
- h. Cobrador

Personal Comercial

- a. Jefe de Sección o departamento
- b. Promotor





3. Técnicos

- a. Técnico titulado de grado superior
- b. Técnico titulado de grado medio

4. Preimpresión

- a. Jefe de sección o departamento (producción)
- b. Jefe de sección o departamento (sistemas)
- c. Jefe de equipo
- d. Operador de sistemas
- e. Oficial primera
- f. Oficial segunda
- g. Oficial tercera
- h. Técnico preimpresión polivalente
- i. Aprendiz

5. Servicios Generales

- a. Jefe de Sección
- b. Jefe de Equipo
- c. Oficial de Primera
- d. Oficial de Segunda
- e. Oficial de Tercera
- f. Aprendiz
- g. Mozo
- h. Personal de Limpieza
- i. Telefonista

Definición de las categorías laborales

1.- PERSONAL DE REDACCIÓN: es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos, manteniendo la jornada de trabajo que se señala en este CONVENIO.

a) SUBDIRECTOR: es el periodista que, bajo las órdenes del director asiste a éste en sus funciones y le sustituye en los casos de ausencia o enfermedad, suspensión o cese. Asimismo, le podrán ser encomendadas por el director tareas de redacción no inferiores a las correspondientes a un redactor jefe, si lo hubiese. Re caerán sobre él, durante las suplencias, las atribuciones y responsabilidades señaladas para los directores en la legislación vigente. Sus relaciones con la empresa se regularán por las normas laborales.

b) REDACTOR JEFE: es el periodista que coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante el director y estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

c) JEFE DE SECCIÓN: es el periodista que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de redacción.

d) REDACTOR: es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, gráfico, de diseño de la publicación o de documentación periodística, que lleva a cabo normalmente según la tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada. Su trabajo puede desarrollarse tanto en la mesa como en la calle.

e) AYUDANTE DE REDACCIÓN: comprende esta categoría al personal adscrito a Redacción que realiza distintas funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones del redactor.

f) AUXILIAR DE REDACCIÓN: realiza funciones auxiliares de redacción. Será el personal contratado para hacer prácticas de redactor, la duración de su contrato tendrá un tiempo limitado y tendrá por finalidad cubrir vacaciones.

2.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN: quedan comprendidas en el concepto general de personal administrativo de oficinas cuantos poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables realicen habitual y principalmente aquellas funciones reconocidas de oficinas y despachos.

ADMINISTRACIÓN:

a) JEFE DE SECCIÓN O DEPARTAMENTO: comprende esta categoría el personal que asuma bajo la dependencia directa de la administración, el mando y responsabilidad de una sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

b) JEFE DE NEGOCIADO: se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

c) OFICIAL DE PRIMERA: son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un jefe, funciones administrativas. Tendrán esta consideración quienes realicen





algunas de las siguientes funciones: cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; plantea, calcula y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadística en las que intervengan cálculos de importancia; relación de asientos contables; recapitulación de operaciones de importancia; recapitulación de operaciones de diarios múltiples; formulación de asientos en libros de cuentas corrientes; relación de correspondencia por iniciativa propia en asuntos que exceden en importancia a los de mero trámite; verificación sin auxilio ni revisión de un superior de las liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios o haberes y seguros sociales; y los que presten otros servicios cuyos méritos o importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

d) OFICIAL DE SEGUNDA: son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de negociado y oficiales de primera efectuarán operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

e) OFICIAL DE TERCERA: son los empleados que atenderán la correspondencia básica, teléfono y público y demás trabajos similares.

f) AUXILIAR: es aquella persona que realiza funciones administrativas auxiliares.

g) APRENDIZ: Se entenderá por tales a quienes, en virtud de un contrato de formación, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones de ésta.

h) COBRADOR: Es el que realiza fuera de las oficinas, como misión principal y habitual, todo género de cobros. Se asimilan a esta categoría los que tengan a su cargo la imposición de giros o remesas.

PERSONAL COMERCIAL: quedan comprendidos en este grupo profesional, quienes ejecuten las labores comerciales, así como representantes del medio.

a) JEFE DE SECCIÓN O DEPARTAMENTO: comprende esta categoría al personal que asume bajo la dependencia directa de la gerencia, el mando y la responsabilidad de la actividad comercial, teniendo bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

b) PROMOTOR: el personal comprendido en esta categoría realizará bajo la supervisión del jefe de sección, las labores comerciales no sólo las que se puedan derivar del hecho de la venta en sí, sino las que, a largo plazo, puede ocasionar dicha venta.

3.- TÉCNICOS: son aquellos que poseyendo un título del grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo, realizando en la empresa las funciones a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo desempeña dentro de la empresa funciones artísticas, literarias o técnicas.

a) TÉCNICOS TITULADOS DE GRADO SUPERIOR: son los que, poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior, se encuentren unidos a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído.

b) TÉCNICOS TITULADOS DE GRADO MEDIO: se comprenden en esta definición los ingenieros técnicos, antiguos peritos, los ayudantes técnicos sanitarios, los graduados sociales, titulares mercantiles y maestros industriales.

4.- PRE-IMPRESIÓN:

a) JEFE DE SECCIÓN O DEPARTAMENTO (PRODUCCIÓN)

b) JEFE DE SECCIÓN O DEPARTAMENTO (SISTEMAS): es el responsable del sistema informático y de nuevas tecnologías, con la cualificación correspondiente, es responsable de los sistemas informáticos de la empresa, de su mantenimiento y del desarrollo de nuevas aplicaciones, puesta en explotación de las mismas y atención de los usuarios. Asimismo, realiza, dentro de su cualificación profesional, el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos informáticos y realiza la resolución de incidencias informáticas y ejecución de rutinas requeridas por la explotación.

c) JEFE DE EQUIPO

d) OPERADOR DE SISTEMAS: Es el personal que, dentro de su cualificación profesional y a las órdenes del jefe de sistemas realiza las tareas encomendadas por el anterior.

e) OFICIAL PRIMERA

f) OFICIAL SEGUNDA

g) OFICIAL TERCERA

h) TÉCNICO DE PREIMPRESIÓN POLIVALENTE

i) APRENDIZ

5.- SERVICIOS GENERALES: comprende el personal encargado del funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones y medios materiales.

a) JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES.

b) JEFE DE EQUIPO

c) OFICIAL PRIMERA

d) OFICIAL SEGUNDA

e) OFICIAL TERCERA

f) APRENDIZ

g) MOZO: son los subalternos mayores de 18 años que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación ni conocimientos teórico-prácticos de ninguna clase, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida al cumplimiento de aquello que se le ordene.





- h) PERSONAL DE LIMPIEZA: es el que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.
- i) TELEFONISTA: son los empleados que tienen como misión estar al cuidado de una centralita telefónica así como atender los trabajos administrativos inherentes a esa función.

Art. 24 bis.- Promoción interna.

Dentro del personal de redacción se procederá a la siguiente promoción automática:

- a) Para las nuevas contrataciones, el Redactor "C" a los dos años de ostentar dicha categoría profesional pasará automáticamente a la categoría profesional de Redactor "B" y una vez consumada esta progresión pasará a regir la progresión estipulada en el párrafo siguiente.
- b) Para las nuevas contrataciones, el Redactor "B" a los dos años de ostentar dicha categoría profesional pasará automáticamente a la categoría profesional de Redactor "A".
- c) Para las contrataciones efectuadas con anterioridad a día 31 de diciembre de 2006, el plazo de los dos años previsto en los dos apartados anteriores será de un año a contar desde la entrada en vigor del convenio y se procederá a la promoción automática en la categoría profesional correspondiente.

La Promoción automática que se prevé en el presente artículo exigirá y procederá cuando los redactores en sus distintas categorías profesionales tengan, en todo caso, el título de Licenciado en Ciencias de la Información, o a partir de la obtención de dicho título si no lo tuviere.

No obstante lo anterior, de no ostentar el indicado título, la promoción podrá ser propuesta por el Director.

- d) El Técnico de impresión polivalente, después de ostentar durante un año dicha categoría profesional pasará automáticamente a la categoría profesional de Oficial de 3ª.

IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Art. 25. Principio General.- Todos los conceptos retributivos pactados entre las representaciones que integran la COMISIÓN NEGOCIADORA de este Convenio, son brutos anuales, y estarán distribuidos en 12 mensualidades más 2 gratificaciones extraordinarias, a retribuir como viene siendo habitual, en los meses de julio y diciembre coincidiendo sobre el día 15 de dichos meses, salvo que este día fuese festivo. El presente principio general no será de aplicación en aquellos supuestos en los cuales las retribuciones, pluses, compensaciones o ayudas económicas tengan su regulación específica en virtud del presente CONVENIO.

Art. 26.- Salarios.- A partir del 1 de septiembre de 2012 hasta agosto de 2013, incluyendo las pagas extraordinarias de Navidad 2012 y Julio 2013, es decir, 14 pagas, los salarios vigentes a 31 de agosto de 2012, experimentarán una revisión a la baja de acuerdo con las siguientes bandas salariales y porcentajes:

- Mayor o igual a 55.000 euros -6,5%
- Mayor o igual a 36.000 euros -5,0%
- Mayor o igual a 30.000 euros -4,5%
- Mayor o igual a 24.000 euros -4,0%
- Mayor o igual a 21.000 euros -2,5%
- Mayor o igual a 17.500 euros -2,0%

Dichas bandas salariales se entienden en todo caso en euros brutos y en cómputo anual.

CONCEPTOS FIJOS: Estos porcentajes de reducción por cada una de las bandas salariales se aplicarían sobre los conceptos fijos de la nómina y no sobre los conceptos variables.

No obstante lo anterior, la COMISIÓN NEGOCIADORA del nuevo CONVENIO se obliga a partir del día 1 de abril de 2013 a iniciar las negociaciones sobre la cláusula de "SALARIOS", con el objeto de revisar y fijar las nuevas condiciones salariales que se aplicarían a partir del día 1 de julio de 2013 y todo ello con independencia de la vigencia del resto del CONVENIO hasta el término del mismo. A tal efecto, la empresa se obliga, a partir de dicha fecha, a realizar los ajustes en la nómina del mes de julio 2013 y siguientes, derivados del acuerdo sobre las nuevas condiciones económicas que, en su caso, se hubieran podido alcanzar.

Con independencia de ello, las partes convienen expresamente que, en todo caso, como suelo mínimo, las condiciones retributivas recobrarán, a partir del 1 de septiembre de 2013, el nivel salarial vigente al 31 de agosto de 2012; suelo mínimo que se mantendrá, de no llegarse a un acuerdo fruto de la renegociación prevista en el párrafo anterior, durante el cuatrimestre septiembre de 2013 a diciembre 2013 y también durante los periodos sucesivos que observen la prórroga del Convenio por ultraactividad. Pero de todos modos esta previsión de

recobro podrán modificarla las partes titulares de la negociación, dejando sin efecto el suelo mínimo, si en el curso de la negociación prevista en el párrafo segundo se evidenciare que la Empresa presenta un estado económico/financiero que recomiende una reconsideración del suelo mínimo a recobrar en el último cuatrimestre de 2013.

Art. 27.- Trabajo Dominical.- Todos aquellos trabajadores de Editora Balear S.A. que desarrollen su trabajo en domingo percibirán una asignación económica en euros brutos por domingo trabajado según lo estipulado por su categoría profesional. Cantidad que tendrá carácter de incentivo por el traslado del descanso semanal reglamentario. A partir del día 1 de septiembre de 2012, la cantidad asignada a los trabajadores que desarrollen su trabajo en domingo será según la escala con base a su categoría profesional adjunta que figura como anexo 1 al presente CONVENIO COLECTIVO.

Las cantidades derivadas de la aplicación del presente artículo no se tendrán en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Art. 28.- Plus Transporte.- Se establece un plus de transporte de 69,86 euros mensuales para todos los trabajadores de la empresa para paliar el gasto que representa a los trabajadores su desplazamiento al centro de trabajo. Este concepto también experimentará la oscilación a la baja convenida en el Art. 26 del presente CONVENIO, cláusula de "SALARIOS", por tratarse de un concepto fijo.

Esta cantidad, de acuerdo a lo dispuesto en el RD 1426/1997, tendrá la consideración de concepto de extrasalarial, por lo cual queda excluido de la base de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

Art.29.- Plus Antigüedad.- La Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO de la empresa EDITORA BALEAR, S.A., ha llegado al acuerdo de congelar el denominado PLUS DE ANTIGÜEDAD que, hasta estos momentos aparecía en el texto articulado del CONVENIO COLECTIVO vencido. Si bien, el acuerdo pasa por consolidar y respetar "ad personam" las cantidades que por dicho concepto pudieran venir percibiendo los trabajadores/as hasta día 28 de septiembre de 2012, fecha de la firma del PREACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO de EDITORA BALEAR, S.A. Como consecuencia de lo anterior, en el presente CONVENIO se mantendrá únicamente el concepto por antigüedad congelado según el valor adquirido hasta la firma del referido PREACUERDO y por tanto las nuevas incorporaciones no tendrán derecho a devengo alguno por este concepto. Como consecuencia de todo ello, la antigüedad congelada, también experimentará la oscilación a la baja convenida en la cláusula de "SALARIOS", por tratarse de un concepto fijo.

Art.30.-Plus de nocturnidad.- Los trabajadores que de forma continuada y periódica prolonguen su jornada laboral entre las veintidós y las seis horas, tendrán derecho a un plus de nocturnidad en la cuantía de un 6% del salario base correspondiente a su categoría profesional, en la proporción que resulte del número de horas que realice entre las veintidós y las seis horas, y con un mínimo de abono de dos horas nocturnas aunque se realización efectiva resultare inferior.

Los trabajadores que hubiesen sido contratados y su salario se hubiese establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, no tendrán derecho al citado plus.

Dicho plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Art. 30.2º.- Plus Titulación.- El plus de titulación procederá o se abonará sólo a aquellos trabajadores de plantilla que, presten sus servicios en la sección de redacción y estén en posesión del título universitario de Licenciado en Ciencias de la Información ú otra titulación universitaria superior. A tal efecto, tendrán derecho a percibir el plus previsto en la tabla salarial anexa al presente CONVENIO COLECTIVO.

Art. 30.3º.- Plus Convenio.- Habida cuenta que fruto de las distintas negociaciones colectivas realizadas en períodos anteriores, se han ido racionalizando distintas o diferentes cuantías correspondientes a extinguidos pluses o similares, la suma de éstas ha pasado a integrar lo que se denomina Plus de Convenio y que está regulado en cuanto a su cuantía en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías profesionales.

Art.31.- Libre Disposición.- Aquellos redactores o ayudantes de redacción, a quienes de forma habitual se les encomienden tareas después de la hora de entrega de originales y antes de las once de la mañana, podrán disponer de las mejoras de libre disposición y percibirán un complemento mínimo por este concepto de 4.175,22 euros anuales, dichas condiciones, que en todo caso deberán concertarse por tiempo determinado, se podrán concretar en el correspondiente contrato o documento de designación al que el interesado deberá prestar su conformidad.

Este concepto también experimentará la oscilación a la baja convenida en el Art. 26 del presente CONVENIO, cláusula de "SALARIOS", por tratarse de un concepto fijo.

Art.32.- Dedicación Exclusiva.- Editora Balear, S.A., previo informe del Director, podrá conceder al personal de Redacción la situación de dedicación exclusiva en el desempeño de sus funciones.





El personal de dicha situación estará en régimen de plena dedicación, no podrá ejercer ningún otro tipo de actividad lucrativa y percibirá un complemento mínimo de 10.779,86 euros brutos anuales por este concepto, dichas condiciones, que en todo caso deberán concertarse por tiempo determinado, se podrán concretar en el correspondiente contrato o documento de designación al que el interesado deberá prestar su conformidad.

Este concepto también experimentará la oscilación a la baja convenida en el Art. 26 del presente CONVENIO, cláusula de "SALARIOS", por tratarse de un concepto fijo.

Art.33.- Compensaciones y absorciones.- Las mejoras económicas de todo orden que se establecen en el presente CONVENIO serán compensables y absorbibles, excepto la antigüedad y complemento por realización de trabajos de categoría superior, con los aumentos de retribución que, cualquiera que sea su carácter se establezca por normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Art.34.- Uso de vehículo propio.- Los trabajadores que utilicen su automóvil para cualquier tipo de desplazamiento por cuestiones laborales percibirán, a partir de la fecha de la firma del presente CONVENIO COLECTIVO por la COMISIÓN NEGOCIADORA del mismo, 0'23 euros por kilómetro recorrido en concepto de gastos de combustible y amortización.

Art.35.-Préstamos.- La empresa concederá, previa justificación suficiente, y siempre que la tesorería de la empresa lo permita, préstamos individuales por una suma de dos mensualidades que serán deducidos de los haberes del solicitante en el plazo de nueve meses a partir de su concesión. Para disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener como mínimo un año de permanencia en la empresa. Hasta la total devolución de cada préstamo concedido no podrá el trabajador solicitar otro.

Art. 36.- Ropa de Trabajo.- Todo trabajador de Editora Balear S.A. que por necesidad laboral necesite para el desarrollo de su trabajo ropa especial (mono, bata, botas), percibirá esta indumentaria en función de su necesidad.

V.- DISPOSICIONES VARIAS.

Art. 37.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de no aprobarse algunos de los artículos del presente CONVENIO, éste quedará sin efecto, debiéndose considerar totalmente su contenido, salvo que la parte afectada renuncie expresamente a su impugnación.

Art. 38.- Comisión Paritaria.- De acuerdo con lo establecido por el artículo 85 e) del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, se constituirá una COMISIÓN PARITARIA para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente CONVENIO COLECTIVO y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a siete días, siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

Dicha COMISIÓN se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente CONVENIO y estará formada por seis miembros, tres en representación del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Dirección de la empresa, a la cual podrán asistir los asesores que se puedan designar al efecto.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB) todos los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del CONVENIO COLECTIVO que se presenten a la COMISIÓN PARITARIA del mismo, y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Art. 39.- Propósito general.- La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la LEY 31/1995 de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, sus normas de desarrollo y demás normativa concordante.

Art. 40.- Obligaciones de la empresa.- La empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la LEY 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.
- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencias adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la





misma.

g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a los trabajadores temporales.

Art. 41.- Obligaciones de los trabajadores.- Los trabajadores tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuadas de equipos y medios y de las obligaciones.

Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 42.- Comité de Seguridad y Salud.- Se constituirá en el seno de la empresa el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento y control de las actuaciones en el seno de la empresa en materia de prevención de riesgos, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. Dotando de la formación necesaria para poder cumplir con las obligaciones de su función.

Art. 43.- Revisiones médicas.- La empresa realizará a cada trabajador una revisión médica anual por parte de un servicio especializado, incluyendo una revisión oftalmológica anual a todo el personal que trabaje con monitores informáticos. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el artículo 22 de la LEY 31/1995.

Se respetarán de acuerdo con lo establecido en la Ley los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores.

Los trabajadores que como consecuencia de la revisión oftalmológica tuvieran la necesidad prescrita de utilizar lentes o lentillas, tendrán derecho al abono del 50% del precio de las mismas, siempre y cuando hubiese transcurrido al menos tres años desde, en su caso, la última petición.

No obstante lo anterior, el importe a satisfacer por la empresa por el indicado concepto no podrá ser en ningún caso superior a 62 Euros, aunque dicha cantidad no suponga el 50% del valor de las lentes o lentillas, no pudiendo el importe total de esta ayuda para el conjunto de todos los trabajadores ser superior a 1.025 Euros. El referido importe tiene el carácter de mejora complementaria a la Seguridad Social, estando exenta de cotización a la misma.

Art.- 44.- Protección a la maternidad.- Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la Seguridad Social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.





VII.- BENEFICIOS SOCIALES.

Art. 45.- Incapacidad temporal y maternidad.- La Dirección de la empresa garantiza el 100% de la retribución por todos los conceptos desde el primer día en los supuestos de enfermedad, accidente y maternidad.

Conforme a la legislación vigente, los trabajadores vendrán obligados a presentar, dentro del plazo máximo de 5 días, los partes de baja y alta por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa. Los ejemplares del parte de confirmación o de continuidad deberán ser presentados en el plazo de 2 días.

Podrá ser causa de eliminación o suspensión del complemento a criterio de la Dirección de la empresa el incumplimiento de los requisitos exigidos por la Seguridad Social, o eludir la visita del facultativo determinado por la Dirección de la empresa.

Art. 46.- Ayudas a hijos minusválidos.- Todo trabajador en activo de Editora Balear, S.A. percibirá 35 euros mensuales, con exclusión de las pagas extraordinarias, por cada hijo minusválido, reconocido como tal por la Seguridad Social.

Art. 47.- Garantías del conductor.- Los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carné de conducir para el desempeño de su trabajo y que por resolución judicial o administrativa se vean privado del mismo, siempre que nos sea debido a negligencia, incompetencia o cualquier otra circunstancia sancionada por la legislación laboral, tendrán derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo u otro en la empresa durante el tiempo que dure tal situación. En este caso el trabajador percibirá el salario íntegro del puesto de trabajo que anteriormente desempeñaba.

Art. 48.- Detención Gubernativa.- Cuando un trabajador sea detenido por y en ejercicio de su profesión, la empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su incorporación a su puesto laboral, y a proporcionarle, encausado o detenido, los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como la fianza correspondiente, siempre que se cumplan las instrucciones del Director de la publicación.

Art. 49.- Seguro de vida y accidente.- Se concertará por la empresa una póliza de seguro que garantice a todos los trabajadores un capital de cuatro mil quinientos siete euros (4.507,00 €) a percibir por los mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez, en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, y un nueve mil quince euros (9.015,00 €) por muerte, siempre que dichas contingencias deriven de un accidente sea o no laboral. En el caso de que el trabajador fallecido tuviese una antigüedad anterior a 31 de diciembre de 1991 y habiendo cumplido el período de carencia exigido por las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social, Editora Balear S.A. en el supuesto que la viuda o viudo se encuentre incapacitado la cobertura de la póliza de seguro será de quince mil veinticinco euros (15.025,00 €), podrán ser beneficiarios en este caso los hijos menores en el caso de que no existiera el padre o la madre acreedores del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán el contenido de la póliza suscrita al efecto.

Art. 50.- Plus de guardería.- La cuantía de esta ayuda es de 45 euros mensuales, excepto el mes de vacaciones, para todos los trabajadores/as con hijos en edad de guardería (hasta el inicio de la educación infantil), previa justificación por medio del recibo de la guardería. El importe total de esta ayuda para el conjunto de todos los trabajadores/as no podrá superar en ningún caso la cifra de 2.350 euros anuales, por lo que si sobrepasase tal cifra se distribuirá proporcionalmente entre todos los eventualmente beneficiarios. La forma de distribución de esta ayuda podrá variarse por acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

El plazo para poder presentar ante la Dirección de la empresa la mencionada ayuda será durante la primera quincena de enero; debiendo presentar el recibo de pago de la misma cada mes para poder seguir beneficiándose de la misma, en el caso de no ser así el trabajador/a perdería todo el derecho a beneficiarse de la misma.

En el supuesto que los dos progenitores prestarán servicios en Editora Balear, S.A., el presente plus únicamente se abonará a uno de ellos y a elección de los mismos.

Dicho plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Art. 51.-Bolsa escolar.- La Empresa establece un plus escolar de 85 euros al año por hijo de trabajador/a en edad escolar (desde el inicio de la educación infantil hasta el término de la educación secundaria), a abonar en el mes de septiembre. Para poder obtener la ayuda que aquí se establece será preceptiva la presentación a la Dirección de la empresa del correspondiente documento acreditativo de los estudios que se realicen, expedido por el centro en que se cursen.

El importe total de esta ayuda no podrá superar la cifra total de 2.300 euros anuales para todos los trabajadores/as posibles beneficiarios de esta ayuda, por lo que, si se sobrepasa tal cantidad, se distribuirá proporcionalmente entre todos los eventualmente beneficiarios.





El plazo para la presentación de la citada ayuda por parte del trabajador/a será durante la primera quincena de septiembre, en el caso de no ser así el trabajador/a perdería todo el derecho a beneficiarse de la misma.

En el supuesto que los dos progenitores prestarán servicios en Editora Balear, S.A., el presente plus únicamente se abonará a uno de ellos y a elección de los mismos.

Art. 52.- Cambios tecnológicos.- Ante la implantación de nuevas tecnologías y si se produjeran excedentes de plantilla, la empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones del periódico en la medida de lo posible. Asimismo, la empresa a través de los cursillos de formación profesional correspondientes, fomentará la formación de sus trabajadores para ocupar un nuevo puesto de trabajo.

Siendo el criterio de la empresa la readaptación de sus trabajadores, la empresa contemplará asimismo que las futuras plazas de trabajo que se crearán tanto en administración como en redacción (en estas últimas sólo hasta redactor) podrán ser cubiertas por el personal excedentes. Los excedentes pasarán a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo será el de cubrir todas aquellas plazas que se crearan en el futuro, siempre y cuando acrediten condiciones profesionales para cubrir las satisfactoriamente a juicio de la empresa. Y todo ello con independencia de lo previsto en la Legislación sobre el tema.

La empresa se compromete durante la vigencia del presente CONVENIO al mantenimiento del empleo existente globalmente considerado.

Art.- 53.- Propiedad intelectual.- Editora Balear S.A. reconoce a sus trabajadores/as de Redacción el derecho a la propiedad de sus textos y/o trabajos periodísticos, reservándose Editora Balear el derecho a la utilización de este material, incluso el derecho de publicarlos en cualquier otro medio tanto escrito como de cualquier otro tipo perteneciente al grupo editorial Prensa Ibérica S.A., del cual forma parte Editora Balear S.A. El mencionado derecho incluye tanto los textos, fotografías o cualquier otro tipo de material elaborado por cualquier trabajador de Editora Balear S.A.

Editora Balear sin embargo no podrá ceder o vender a un tercero fuera de su grupo editorial ningún material, sin autorización y subsiguiente compensación económica del autor/a, estableciéndose la misma en el 50% del importe neto a percibir por parte de la empresa.

VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 54.- Principio de ordenación.-

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.
6. El ejercicio activo del periodismo es incompatible con cualquier otra actividad profesional que, directa o indirectamente, entrañe intereses que impidan la objetividad informativa y, muy especialmente con la actividad publicitaria, las relaciones públicas y el desempeño de cargos de responsabilidad en la empresa privada o en la Administración de Estado.

Art.55.- Graduación de las faltas.-

1. Se consideran como faltas leves:

- a) la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:





- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) número 63.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas, como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en el caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2),l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Art. 56.- Sanciones.-

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta LEVE: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta GRAVE: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta MUY GRAVE: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

IX.- DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Los redactores que se incorporen a la empresa tendrán derecho a recibir un ejemplar del periódico





gratuito en su domicilio al entenderse que el mismo le es necesario para el ejercicio de su trabajo diario.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- La empresa se obliga a hacer entrega a cada trabajador de Editora Balear, S.A., de una copia del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- En los supuesto de Bajas de larga duración, la empresa intentará, dentro de sus posibilidades, cubrir las mismas mediante personal interino en un plazo no superior a tres meses y todo ello si se encontrase persona idónea para cubrir la vacante ocasionada por la indicada Baja de larga duración. No obstante lo anterior, será potestativo de la empresa la decisión de cubrir dichas bajas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Las partes firmantes del presente Convenio se someten expresamente a lo previsto en la LEY ORGÁNICA 2/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a todos los efectos legales.

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

	Salario Base	Plus titulación	Plus transporte	Resto conceptos	Salario Bruto Anual	Salario Bruto Mensual	Plus antigüedad	Plus domingos
1 REDACCIÓN								
Subdirector	1.042,42	66,81	69,86	1.454,57	36.871,20	2.633,66	329,63	0,00
Redactor Jefe	1.042,42	66,81	69,86	1.454,57	36.871,20	2.633,66	329,63	157,71
Jefe de Sección	1.042,42	66,81	69,86	1.454,57	36.871,20	2.633,66	292,60	124,75
Redactor A	905,00	66,81	69,86	767,05	25.322,08	1.808,72	244,73	105,37
Redactor B	905,00	66,81	69,86	375,01	19.833,53	1.416,68	244,73	84,42
Redactor C	799,76	66,81	69,86	269,26	16.879,61	1.205,69	216,73	84,42
Ayudante de Redacción	631,39		69,86	450,92	16.130,39	1.152,17	170,73	69,41
Auxiliar de Redacción	631,39		69,86	2,14	9.847,46	703,39	170,73	69,41
2 ADMINISTRACIÓN								
Jefe Sección o departamento	799,76		69,86	1.379,71	31.490,54	2.249,32	244,73	
Jefe Negociado	799,76		69,86	1.150,11	28.276,16	2.019,73	216,26	
Oficial de primera	698,73		69,86	1.000,82	24.771,69	1.769,41	188,95	
Oficial de segunda	631,39		69,86	619,78	18.494,40	1.321,03	170,73	
Oficial de tercera	631,39		69,86	423,41	15.745,27	1.124,66	170,73	
Auxiliar	631,39		69,86	374,11	15.055,01	1.075,36	170,73	
Aprendiz	631,39		69,86	136,85	11.733,37	838,10	0,00	
Cobrador	631,39		69,86	90,38	11.082,78	791,63	141,16	
PERSONAL COMERCIAL								
Jefe Sección o departamento	799,76		69,86	1.379,71	31.490,54	2.249,32	244,73	
Promotor	631,39		69,86	90,38	11.082,78	791,63	141,16	
3 TÉCNICOS								
Tecnico Titulado Grado Sup.	799,76		69,86	1.150,11	28.276,16	2.019,73	329,63	157,71
Tecnico Titulado Grado Medio	631,39		69,86	691,51	19.498,67	1.392,76	170,73	





4 PREIMPRESION

Jefe Sección o dpto (producción)	930,77	69,86	1.570,04	35.989,32	2.570,67	384,89	0,00
Jefe Sección o dpto (sistemas)	930,77	69,86	1.248,70	31.490,54	2.249,32	292,60	0,00
Jefe Equipo	930,77	69,86	800,48	25.215,45	1.801,10	236,71	89,88
Operador sistemas	800,33	69,86	786,09	23.187,94	1.656,28	216,55	76,86
Oficial de primera	631,10	69,86	955,32	23.187,94	1.656,28	174,34	76,86
Oficial de segunda	631,10	69,86	772,28	20.625,41	1.473,24	155,78	65,11
Oficial de tercera	631,10	69,86	739,46	20.165,81	1.440,41	141,57	63,11
Técnico preimpresión polivalente	631,11	69,86	271,16	13.609,75	972,12	0,00	63,11
Aprendiz	631,10	69,86	94,80	11.140,64	795,76	141,57	56,92

5 SERVICIOS GENERALES

Jefe de sección	930,77	69,86	800,46	25.215,29	1.801,09	170,87	
Jefe equipo	631,46	69,86	1.065,99	24.742,37	1.767,31	170,87	
Oficial de primera	631,46	69,86	731,84	20.064,20	1.433,16	170,87	70,38
Oficial de segunda	631,46	69,86	513,32	17.004,90	1.214,64	165,23	69,41
Oficial de tercera	631,46	69,86	416,14	15.644,44	1.117,46	165,23	55,87
Aprendiz	631,46	69,86	0,00	9.818,45	701,32	0,00	
Mozo	631,46	69,86	374,03	15.054,85	1.075,35	170,87	
Personal de Limpieza	631,46	69,86	344,83	14.646,06	1.046,15	170,87	44,11
Telefonista	631,46	69,86	356,12	14.804,12	1.057,44	170,87	

