



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

5704

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Editorial Paneurope, SLU (exp.: CC_TA_08/165, código de convenio 07002481012004)

Antecedentes

1. El día 12 de diciembre de 2012, la representación de la empresa Editorial Paneurope, SLU y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 18 de diciembre, el señor Antonio Font Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
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 ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Editorial Paneurope, SLU en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 7 de marzo de 2013

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Por delegación del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo (BOIB 153/2011)

Juana María Camps Bosch

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA EDITORIAL PANEUROPE S.L.U.
PERIODO DE 1 DE ENERO 2013 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 EDITORIAL PANEUROPE, S.L.U., el Gerente de la misma D. Sebastián Juan Oliver Martorell y actuando como asesor jurídico el Letrado D. Antonio Font Mas y por la parte social la representante de los trabajadores/as





de la empresa EDITORIAL PANEUROPE, S.L.U., D^a Dolores Humanes Sánchez,

DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1.- **Ámbito territorial.**- Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la entidad Editorial Paneurope, S.L.U.

Art. 2.- **Ámbito personal.**- El presente Convenio 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.
- e) Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Editorial Paneurope S.L.U., 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 Editorial Paneurope, S.L.U.
- 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/as que desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de Editorial Paneurope S.L.U.

Art. 4.- **Vigencia y Denuncia.**- La duración del Convenio será de un año, esto es, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 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 por cualquiera de las partes.

Art. 5.- **Denuncia y revisión.**- La denuncia del Convenio, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito 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 el contenido normativo del mismo, quedando sin efecto el contenido obligacional.

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, la Delegada de Personal 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/as 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/a al servicio de Editorial Paneurope, S.L.U. 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 a la representación legal de los trabajadores/as.

Cuando la reclamación que se formule afecte directamente al superior inmediato podrá el trabajador/a 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/a 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/as. 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/a.

La Dirección de la empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as 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/a lo requiere.

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

Si el operario/a terminase sus cometidos antes de cumplir su jornada laboral, la concesión de permiso para poder ausentarse no constituirá en ningún caso concesión más beneficiosa.

Artículo 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 enero de 2013 durante la vigencia de este Convenio. No obstante, excepcionalmente y dadas las características especiales del trabajo periodístico, que obligan a su terminación, todos los trabajadores/as de Editorial Paneurope S.L.U., se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección y manipulación de las publicaciones que imprima o edite Editorial Paneurope S.L.U., informándose de ello al Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa cuantificará el número de trabajadores/as necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Los trabajadores/as 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/as 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/as, 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/as incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días consecutivos, preferentemente en fin de semana y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Si por circunstancias excepcionales o extraordinarias, los trabajadores tuviesen que prestar servicios en su día de descanso, tendrán derecho por cada hora trabajada a 1,25 horas de descanso compensatorio. El disfrute de dicho descanso compensatorio se acumulará, según las necesidades organizativas de la empresa, a los descansos ya sean semanales o vacacionales.

Art. 13.- Régimen de trabajo en Redacción.- Por la singularidad del trabajo de Redacción se asignará a este personal 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, está cumplida la jornada. 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.

Si por circunstancias excepcionales o extraordinarias se tuviesen que elaborar números especiales o monográficos, diferenciados del producto principal, o bien se dieran otras circunstancias excepcionales ajenas al régimen ordinario de la redacción y al trabajo a tarea, la empresa compensará por cada hora trabajada en dichas condiciones con 1,25 horas de descanso compensatorio.

El disfrute de dicho descanso compensatorio se acumulará, según las necesidades organizativas de la empresa, a los descansos ya sean semanales o vacacionales.

Artículo 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/as y la empresa.

Art.15.- Permisos.- El trabajador/a, 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 dentro de la isla de Mallorca y tres días si el traslado es fuera de la isla.
- * 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/a 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, cuestiones de extranjería etc.
- * 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/as 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/as 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 un año 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 tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

El trabajador/a 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/as 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/as 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/as 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/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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.- Vacaciones.- Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a veintidós días laborables al año de vacaciones. El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador/a, en su caso, a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicio durante el mismo.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la Dirección de la empresa y la Delegada de Personal de la misma. Dicho calendario se hará público haciendo constar las fechas de disfrute con al menos dos meses de antelación al mismo. A tal efecto, las partes fijarán el período vacacional de disfrute de cada uno de los trabajadores preferentemente entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, de cada año.

Si por razones organizativas los trabajadores no pudieran disfrutar las vacaciones en el indicado período, tendrán derecho a incrementarlas en





3 días más. En el supuesto que el referido no disfrute obedezca a causas imputables al trabajador/a éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por el mismo.

Art. 18.- Festivos.- Por las especiales características del trabajo periodístico, todos los trabajadores/as de Editorial Paneurope, S.L.U., se comprometen a prestar sus servicios las festividades que el correspondiente calendario laboral señale como abonables y no recuperables. En compensación, los trabajadores/as disfrutarán de un día y medio laborable por cada una de dichas jornadas trabajadas.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, dicho descanso compensatorio se podrá acumular a los períodos vacacionales, en todo o en parte.

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

Art. 19.- Vacantes y sustituciones.- La admisión del personal por la empresa Editorial Paneurope S.L.U., se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Todo el personal de Editorial Paneurope S.L.U. 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. 20.- Trabajos de superior e inferior categoría.- Los trabajadores/as 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 y todo ello con independencia de lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores para la movilidad funcional.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisará destinar a un trabajador/a 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. 21.- 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/a 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/as 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.

No obstante lo anterior, se estará en todo caso a lo previsto en el Art. 11 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 21 bis.- Estudiantes Becarios.- Las prácticas que realicen los estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos no podrán exceder de cinco meses, con un máximo de dedicación de seis horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos.

Se acuerda que no podrá haber más de dos becarios de forma simultánea realizando las indicadas prácticas. La retribución de los becarios estará en función de lo pactado con el organismo (universidad, instituto de formación profesional, etc.) con el que se haya firmado el convenio de formación.





Art. 22.- Periodos de prueba.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional.

La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador/a.

Art. 23.- Movilidad Geográfica.-

1º. El traslado de trabajadores/as 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.

e considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, 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/a, 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/a 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 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 superior 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,

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre ciento y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Respecto de la movilidad geográfica, en todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el 40.2 y siguientes del vigente Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 24.- Grupo profesional I

Categorías profesionales:

1. Personal de Redacción

- a. Subdirector/a
- b. Redactor/a Jefe
- c. Jefe/a de Sección
- d. Redactor/a gráfico
- e. Secretaria/o de redacción
- f. Diseñador/a gráfico
- g. Ayudante/a de Redacción
- h. Auxiliar de Redacción



2. Personal de Administración

Administración

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

Personal Comercial

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

3. Técnicos

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

GRUPO PROFESIONAL II

4. Servicios Generales

- a. Personal de Limpieza
- b. Telefonista
- c. Almacenero/a
- d. Ordenanza
- e. Mozo/a

Definición de las categorías laborales:

GRUPO PROFESIONAL I

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/A: 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/A 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/A 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/A: 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 tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada. Su trabajo puede desarrollarse tanto en la mesa como en la calle.

e) Secretaria/O de redacción: personal adscrito a redacción que realiza funciones propias de coordinación y apoyo a la redacción.

f) Diseñador/A gráfico: son los operadores de terminales de ordenador que, con los debidos conocimientos en los programas de diseño gráfico, tratamiento de imágenes y edición, realizan esta tarea.

g) Ayudante/A de redacción: comprende esta categoría al personal adscrito a Redacción que realiza distintas funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones del redactor.

h) 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/A de sección o departamento: comprende esta categoría el personal que asuma bajo la dependencia directa de la administración, el mando y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.
- b) Jefe/A 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/A 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/A 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/A 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/A: 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/A: 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/A 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/A: 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/AS 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/AS 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.

GRUPO PROFESIONAL II

4.- Servicios Generales: comprende el personal encargado del funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones y medios materiales.

- a) Personal de limpieza: es el que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.
- b) 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.
- c) Almacenero/A: es el que realiza las funciones mecánicas del almacén, como carga y descarga de mercancías, distribución de materiales a las distintas dependencias de la empresa.
- d) Ordenanza: tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, trabajos sencillos de una oficina, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo trabajos elementales por orden de sus jefes.
- e) Mozo/A: 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.

IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.



Art. 25.- Principio General.- Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio, son brutos anuales, y estarán distribuidos en 12 mensualidades más 2 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.- Condiciones Económicas.- Las condiciones económicas correspondientes a las distintas categorías profesionales para el ejercicio 2013, son las que figuran en el ANEXO I, del presente Convenio Colectivo.

Art. 27.- Trabajo Dominical.- Todos aquellos trabajadores/as de Editorial Paneurope S.L.U. 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 enero de 2012 la cantidad asignada a los trabajadores/as que desarrollen su trabajo en domingo será según la escala con base a su categoría profesional adjunta que figura como anexo 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 61.29 euros mensuales para todos los trabajadores/as de la empresa para paliar el gasto que representa a los trabajadores/as su desplazamiento al centro de trabajo.

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.

Dicho Plus se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Art. 29.- Plus de nocturnidad.- Los trabajadores/as 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 su realización efectiva resultare inferior.

Los trabajadores/as 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.- Plus Titulación.- El Plus Titulación procederá o se abonará sólo a aquellos trabajadores/as 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 u otra titulación universitaria equivalente. A tal efecto, tendrán derecho a percibir el Plus previsto en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

Art. 30 bis.- 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 y todo ello con el incremento que, en su caso, pudiera dimanar de lo pactado en el apartado siguiente.

A los efectos previstos en el apartado anterior a partir de día 1 de enero de 2013, pasará a formar parte del Plus Convenio la cuantía que a fecha 31.12.2012, vinieran percibiendo, en su caso, cada uno de los trabajadores por el denominado Plus de Antigüedad. Plus este último que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, por acuerdo de la Comisión Negociadora de éste, ha quedado extinguido en su integridad y en consecuencia las nuevas contrataciones no tendrán derecho al mismo. La cuantía que se integra en el Plus Convenio derivada del extinguido Plus de Antigüedad, quedará congelada a todos los efectos legales oportunos.

El indicado Plus Convenio será tenido en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias correspondientes.

Art. 31.- Libre Disposición.- Aquellos, Redactores/as o Ayudantes/as de Redacción, a quienes de forma habitual se les encomienden tareas después de la hora de entrega de originales y antes de las ocho de la mañana, podrán disponer de las mejoras de libre disposición y percibirán un complemento mínimo por este concepto de 3.765,82 euros brutos 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.

Art. 32.- Dedicación Exclusiva.- Editorial Paneurope, S.L.U., 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 9.120,97 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.

Art. 33.- Compensaciones y absorciones.- Las mejoras económicas de todo orden que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles (excepto el 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 del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, 0'23 euros por kilómetro recorrido en concepto de gastos de combustible y amortización de vehículo propio.

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/a 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/a de Editorial Paneurope S.L.U., 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 de los trabajadores y forzosamente entre éstos la Delegada de Personal y otros tres en representación de la Dirección de la empresa.

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/as 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/as 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/as.- Los trabajadores/as 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.

La Delegada de Personal se compromete 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/as.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as 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/as.

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 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/a 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/as.

Los trabajadores/as que como consecuencia de la revisión oftalmológica tuviera 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/as ser superior a 260 euros. En el caso que la plantilla actual se incrementase, dicho fondo anual se incrementará proporcionalmente en 10€ por trabajador en más contratado. 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 cinco 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 dos 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/a en activo de Editorial Paneurope, S.L.U., 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/as 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/a percibirá el salario íntegro del puesto de trabajo que anteriormente desempeñaba.

Art. 48.- Detención Gubernativa.- Cuando un trabajador/a 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 con fecha uno de enero de 2012 una póliza de seguro que garantice a todos los trabajadores/as un capital de cuatro mil quinientos siete euros (4.507) 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) por muerte, siempre que dichas contingencias deriven de un accidente sea o no laboral.

La Delegada de Personal conocerá el contenido de la póliza suscrita al efecto.

Art. 50.- Plus de guardería.- A partir de enero de 2013 se fija la cuantía de esta ayuda en 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 425 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 la Delegada de Personal.

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 prestaran servicios en Editorial Paneurope, S.L.U. 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 Dirección de la empresa establece para el año 2012 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 ESO), 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 425 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 prestaran servicios en Editorial Paneurope, S.L.U. 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/as 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 excedente. 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.- Editorial Paneurope S.L.U. reconoce a sus trabajadores/as de Redacción el derecho a la propiedad de sus textos y/o trabajos periodísticos, reservándose Editorial Paneurope, S.L.U. 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 Editorial Paneurope S.L.U. El mencionado derecho incluye tanto los textos, fotografías o cualquier otro tipo de material elaborado por cualquier trabajador de Editorial Paneurope S.L.U.

Editorial Paneurope S.L.U. 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/as, 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/as 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/a.
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.-

Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

1. Se consideran como faltas leves:

- a) La que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad superior a cinco minutos, en el transcurso del mes, sin causa justificada.
- c) Distraerse en horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave.





l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

1. Se consideran como faltas graves:

- a) La mera desobediencia a las ordenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de las disciplina.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes.
- c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.
- f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. O el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
- h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.
- j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.
- k) Las ofensas verbales ejercidas obre cualquier trabajador/a de la empresa.
- l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.
- m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se comentan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

2. Se consideran como faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre, o veinte durante un semestre,
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales. Útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.
- d) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.
- f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) El trabajo para otras empresas de las incluidas en este convenio, o cualquier otra relacionada con la prensa hablada o escrita, sin autorización expresa de la entidad.
- h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza verbal.
- l) La reincidencia de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de cometerse la primera.
- m) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente citadas.

Art. 56.- Sanciones.-

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado con la legislación vigente.

De toda sanción, salvo amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores. En los supuestos de sanciones por naturaleza verbal se realizará siempre con el conocimiento y participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por 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 hasta treinta días.
 c) Por falta MUY GRAVE: suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días y despido disciplinario.

IX.- DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Las partes firmantes del presente Convenio se someten expresamente a lo previsto en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a todos los efectos legales. A tal fin, se hace expresa declaración que el presente Convenio Colectivo ha sido negociado para su aplicación de forma indistinta tanto para mujeres como para hombres, excluyendo cualquier atisbo de discriminación ni lenguaje sexista del tipo que fuere.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- En el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, la empresa estudia la viabilidad económica de poner a disposición de los trabajadores/as de Redacción uno o más vehículos por cuenta de la empresa, incluyendo el coste del combustible, para que lleven a cabo los desplazamientos pertinentes en el desempeño de sus funciones de Redactor. En caso de que la empresa lo considerara viable y se pongan en servicio dichos vehículos, en los casos en los que los Redactores utilicen el vehículo de empresa, no será de aplicación el artículo 34 del presente Convenio.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO EDITORIAL PANEUROPE, S.L.U. PERIODO DE 1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2013 EN EUROS.

	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	PLUS TITULACION	PLUS TRANSPORTE
1.- Personal de Redacción				
Subdirector	28.595,25	26.985,47	751,72	858,06
Redactor Jefe	25.990,14	24.380,36	751,72	858,06
Jefe Sección	23.944,69	22.334,91	751,72	858,06
Redactor/Redactor Gráfico	21.183,94	19.574,16	751,72	858,06
Secretaria de redacción	16.156,61	15.298,55		858,06
Diseñador	16.156,60	15.298,54		858,06
Ayudante de Redacción	15.736,03	14.877,97		858,06
Auxiliar de Redacción	9.994,84	9.136,78		858,06
2.- Personal de Administración				
Administración				
Jefe de Sección o Departamento	21.576,25	20.718,19		858,06
Jefe de Negociado	18.166,41	17.308,35		858,06
Oficial de primera	16.711,34	15.853,28		858,06
Oficial de segunda	15.361,05	14.502,99		858,06
Auxiliar	13.928,80	13.070,74		858,06
Aprendiz o aspirante	11.632,63	10.774,57		858,06
Cobrador	14.118,38	13.260,32		858,06
Personal Comercial				
Jefe de Sección o Departamento	18.166,41	17.308,35		858,06
Promotor	8.979,60	8.121,54		858,06
Técnicos				
Técnicos titulado de grado superior	26.708,57	25.850,51		858,06
Técnico titulado de grado medio	17.811,03	16.952,97		858,06
Servicios Generales				





	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	PLUS TITULACION	PLUS TRANSPORTE
Personal de Limpieza	14.220,53	13.362,47		858,06
Telefonista	14.139,74	13.281,68		858,06
Almacenero	13.895,83	13.037,77		858,06
Ordenanza	13.530,18	12.672,12		858,06
Mozo	13.530,18	12.672,12		858,06

