

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

143

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Rey Sol, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07001152011988)

Antecedentes

1. El 15 de marzo de 2018, la Comisión negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Rey Sol, SA, para sus centros de trabajo en las Illes Balears.
2. El mismo día, Ricardo Manuel Martínez Jiménez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Rey Sol, SA, para sus centros de trabajo en las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 16 de noviembre de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)



CONVENIO COLECTIVO REY SOL**Capítulo I**
Ámbito de aplicación**Artículo 1. Partes contratantes.**

El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo de Palma de Mallorca.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo para todas las funciones y áreas de actividad en Rey Sol, S.A., sin perjuicio de las excepciones establecidas en el punto 2 del presente artículo:

2. El contenido del presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa cualesquiera que fuesen sus cometidos, salvo por lo mencionado a continuación.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

- a. Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- b. Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con Rey Sol, S.A. una relación mercantil. En ambos casos, se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.
- c. El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con Rey Sol, S.A. aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo y correspondan o no con la actividad propia de la empresa.
- d. Los profesionales cuya relación con Rey Sol, S.A. se derive de la aceptación de una minuta o factura y los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.
- e. El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente Convenio Colectivo, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.
- f. Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con la empresa, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.
- g. El personal de dirección, incluyendo en esta definición a los directores y subdirectores y al personal asignado al grupo 0 en la estructura de grupos profesionales (mandos de dirección).

Artículo 4. Garantías.

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

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados/as a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error o de la falta de control por parte de la Empresa.

Artículo 5. Duración y vigencia.

La vigencia de este convenio colectivo irá desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Los efectos del presente convenio colectivo serán los que se expliciten en su articulado y en caso de no especificarse se entenderá que sus efectos se extenderán desde la fecha de la firma.



Artículo 6. Denuncia y prórroga

1. La denuncia del convenio colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su expiración.

Asimismo será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

2. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio colectivo, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente convenio colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

4. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los trabajadores o de la empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación para negociar, el ámbito del convenio colectivo y las materias objeto de la negociación.

5. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su ultraactividad durante 18 meses desde el momento de la conclusión de la duración pactada o prorrogada, salvo que la normativa laboral aplicable durante la vigencia de este convenio establezca que no hay un límite de ultraactividad en los convenios colectivos.

Artículo 7. Comisión paritaria y de vigilancia.

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por un máximo de dos miembros, uno en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, e igual número en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo. Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo y podrá aprobar un reglamento de funcionamiento interno. Si así fuera, este reglamento deberá estar aprobado en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del mismo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.

Será condición indispensable para la celebración de la reunión que la representación del personal asistente represente a la mayoría de los miembros de la Comisión.

4. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la reunión de la Comisión en la que se trató el asunto.

6. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7. Competencias. La Comisión Paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:

- a. La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.
- b. Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.
- c. El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
- d. Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
- e. La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.
- f. La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la comisión, dando preferencia al proceso establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares que esté vigente (TAMIB).



g. Para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de no llegarse a un acuerdo, se recurrirá al TAMIB.

8. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuando se trate de negociaciones derivadas de los artículos 40, 41, 47, 51, 85.3.c) y 82.3 del Estatuto de los trabajadores se constituirán comisiones de negociación ad hoc entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

9. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el siguiente: Cami dels Reis, nº 308. Urbanización Can Granada. Torre A – 2º A. 07010, Palma de Mallorca, Islas Baleares.

Artículo 8. Adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a la Fundación Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivos.

Artículo 9. Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la comisión negociadora que se constituya acordará lo que proceda sobre la nueva regulación del precepto anulado, siendo plenamente vigente y aplicable el convenio colectivo.

Artículo 10. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este convenio.

Capítulo II Estructura organizativa

Artículo 11. Plantillas.

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

2.- Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa sólo podrá suprimir puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

3.- En cualquier caso, la empresa propiciará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la dirección, cumplan con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.

Artículo 12. Grupos profesionales y niveles.

Los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo se estructuran en niveles como consecuencia de la transposición del sistema de clasificación profesional por categorías existentes en el convenio colectivo anterior, según la tabla de transposición establecida en el anexo, al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial.

La incorporación en cada uno de estos grupos profesionales y niveles responderá a criterios objetivos.

Cada uno de los niveles que conforman cada grupo profesional está compuesto de dos niveles salariales. Un nivel salarial de ingreso y un nivel salarial a los 18 meses que se aplicará automáticamente una vez cumplido un periodo de 18 meses en el nivel salarial de ingreso. Con la excepción del nivel VI que sólo tiene un nivel salarial de ingreso.

La empresa podrá asignar a los trabajadores a un nivel o salario superior dentro del mismo grupo profesional.



Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 13. Jornada

La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales. La jornada puede ser irregular por razones productivas u organizativas.

La jornada diaria ordinaria de trabajo no podrá exceder de 12 horas. Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana.

Las acumulaciones de días de libranza trabajados sólo podrán ser autorizadas por la Dirección de la Redacción, previa justificación del responsable de la sección. Estas acumulaciones tendrán que ser recuperadas cuanto antes, de la forma que más convenga a las partes implicadas y siempre respetando el periodo de catorce días establecido en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante los meses de verano (julio y agosto) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan y tras ser estudiado por la Comisión Paritaria.

Artículo 14. Horario

1. Los diferentes integrantes de una misma sección o área podrán tener distintos horarios de entrada y salida.
2. La organización del trabajo nos debe permitir ajustarnos a las necesidades productivas de cada área. En el caso de la redacción que es una sola entidad (papel/ digital) debemos establecer horarios y turnos que nos permitan la cobertura de los horarios de máxima audiencia.
3. En esta materia de tiempo de trabajo es inevitable establecer que las partes se someterán a las alteraciones y modificaciones sobre jornada y horarios regulados en el convenio colectivo que sean precisas para ajustarse a las necesidades productivas u organizativas, y en el caso de la redacción a las necesidades de la edición nacional. De darse esta situación la empresa deberá informar previamente a su establecimiento explicando las razones para entender lo que se pretende y así determinar cómo queda organizado el trabajo como consecuencia de dichos ajustes.
4. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa podrá alterar temporalmente o puntualmente el horario del trabajador/a para cubrir necesidades imprevistas y temporales tales como bajas por enfermedad de compañeros o acontecimientos inesperados y relacionados con la actividad periodística.
5. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.
6. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la Empresa estime en cada momento.
7. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador/a individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.
8. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. Fines de semana y festivos

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición y distribución del periódico y cualquier otra publicación complementaria o no del mismo.

Como regla general, se establece la distribución en cinco días de trabajo.

Por cada festivo realmente trabajado se compensará con un día y medio de libranza. En el caso de que el día de libranza coincida con un festivo se compensará este con un día y medio de libranza salvo para aquellas personas que presten sus servicios de lunes a viernes.

La Dirección podrá optar por compensar económicamente al trabajador/a los días que tenga derecho a libranza por trabajar en festivo, remunerando los mismo con un 75% a cambio del disfrute.



**Artículo 16. Horas extraordinarias**

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas aplicables.
2. La empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habitual no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la empresa.
3. Todos los trabajadores de Rey Sol, S.A. tendrán derecho a percibir horas extraordinarias o los pluses de libre disposición y/o dedicación exclusiva cuando prolonguen su jornada laboral.

Artículo 17. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la Dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día festivo o que corresponda al descanso semanal.

Los trabajadores que disfruten tres días de vacaciones en una semana librarán los dos días correspondientes. Si se disfrutan cuatro o cinco se librarán un solo día esa semana.

El día 1 de Marzo de cada año finalizarán todos los derechos de vacaciones y libranzas del año anterior y, por lo tanto, el que tenga días pendientes los perderá, a excepción de los casos personales que sean autorizados por la Dirección del periódico y de los derechos en materia de vacaciones establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Contratación y promoción

Artículo 18. Contratación temporal.

1. La empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:
 - a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.
 - b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.
 - c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado/a, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta la acumulación de contratos temporales.

3. Contratos en prácticas: esta modalidad de contratación se utilizará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 1 como nivel salarial de ingreso.

4. Contratos a tiempo parcial con las limitaciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

Capítulo V

Retribución

Artículo 19. Criterios generales.

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

Todos los importes consignados en este convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

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

Artículo 20. Conceptos retributivos.

La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable, la fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el Anexo 1.

La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador/a, o concedida por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El presente convenio establece los siguientes complementos salariales:

- a. Complemento empresa: este concepto complementará el salario fijo de convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual. Este complemento queda definido como compensable y absorbible.
- b. Libre disposición y dedicación exclusiva: estará constituido por el importe contractualmente asignado por tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20% de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.
- c. Plus de nocturnidad: consiste en el 20% de la retribución salarial fija individual, y se aplicará a todo el personal de la plantilla, a excepción de redactor jefe, cuya jornada laboral se extienda durante tres horas o más en horario nocturno, entendiéndose éste el comprendido entre las 22 y las seis horas, si las horas de jornada realizadas en horario nocturno son inferior a tres, el importe a abonar será del 10%.
- d. Guardias de fin de semana: durante los fines de semana en que se presten servicios de manera efectiva, se percibirán 202 euros, a razón de 101 euros por día.
- e. Por las características especiales del trabajo periodístico, las personas que trabajen los días festivos de navidad, año nuevo y jueves santo percibirán la cantidad de 106,28 euros por cada uno de estos días trabajados.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias en Rey Sol, S.A, serán:

- a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.
- b) Paga de navidad: será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

Artículo 22. Devengos extrasalariales.

- Vales de comida: la empresa distribuirá a los trabajadores, a excepción del grupo profesional 1 nivel I o similar, un vale comida por valor de 8 euros por día de trabajo.

Quedan excluidos de este beneficio aquellos trabajadores cuya jornada sea continuada. Los vales se entregarán todos los meses a excepción del mes de vacaciones.

- Kilometraje: En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,28 euros por kilómetro.

Capítulo VI

Prestaciones sociales

Artículo 23. Seguro colectivo de vida.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la seguridad social o mutua patronal, la dirección de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora. el capital asegurado se basará en los siguientes supuestos:

- 1.- Por muerte natural: 15.025 euros.
- 2.- Por incapacidad absoluta y permanente: 15.025 euros
- 3.- Por muerte en accidente (incluido terrorismo): 30.050, 61 euros.
- 4.- Por muerte en accidente de circulación: 45.075, 90 euros.

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador/a se encuentre en situación de alta en la seguridad social a cargo de Rey Sol, S.A.

Artículo 24. Ayudas guardería e hijo con discapacidad

El plus de guardería se fija en una cuantía de hasta 60 euros mensuales para todos los trabajadores que tengan hijos hasta los tres años (inicio del preescolar) y previa la justificación por medio del recibo de guardería. El importe total de esta ayuda para todos los trabajadores no podrá superar la cifra de 3.103,54 euros anuales, por lo que si sobrepasa se distribuirá proporcionalmente entre todos los eventualmente beneficiarios. En materia de cotización y tributación se estará a lo dispuesto en la ley.

La ayuda por hijo con discapacidad será de 123 euros anuales siempre que la tenga legalmente reconocida. En materia de tributación y cotización se estará a lo dispuesto en la ley.

Artículo 25. Bolsa escolar.

Se continuará con la política de ayudar a los trabajadores en la compra del material escolar de sus hijos para lo que habrán de entregar una certificación de escolaridad. La cantidad estipulada será de 105 euros al año por hijo desde el preescolar hasta los 16 años y se abonará en el mes de septiembre.

El importe total de esta ayuda no podrá superar los 3.343,94 euros anuales para todos los trabajadores por lo que, si sobrepasara se distribuirá proporcionalmente entre todos los eventualmente beneficiarios. En materia de tributación y cotización se estará a lo dispuesto en la ley.

Disposición adicional primera. Adecuación salarial al Acuerdo de 7 de julio de 2014

El Acuerdo de 7 de julio de 2014 dispuso con carácter permanente una minoración de los conceptos retributivos que se vienen percibiendo y que en el presente convenio se ha trasladado, en parte, a los conceptos que en el mismo se establecen. Por razones de la complejidad técnica y con la finalidad de que los trabajadores no se vean afectados, en más o menos, como consecuencia de la aplicación al convenio de la referida reducción salarial, se establecen los siguientes conceptos cuya naturaleza y objeto se definen en cada uno de ellos:

1.- Complemento neutral

Este complemento será el resultado de la diferencia que pudiera producirse por aplicación de las nuevas tablas salariales en los conceptos salariales que se vean afectados por la minoración salarial y que giren sobre un porcentaje del salario base y/o complementos salariales, a partir de la fecha en que se aplique el presente convenio.

No obstante, la diferencia resultante en cada caso se aplicará, hasta donde llegue, a reducir el negativo del complemento acuerdo 2014 y en el caso de que una vez aplicada la anterior operación quedara una diferencia se abonará en este complemento que no será compensable ni absorbible.

2.- Concepto acuerdo 2014

Este concepto deriva del complemento negativo que en las nóminas integra los importes correspondientes a cada empleado/a por aplicación de la minoración salarial de 2014.

La aplicación que se realiza en el presente convenio de la minoración salarial a los distintos conceptos salariales que en el mismo se

contienen, incluida la regulación sobre el complemento neutral, podrá conllevar una reducción o desaparición del complemento negativo.

La adecuación salarial contemplada en la presente disposición se llevará a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio.

Disposición adicional segunda. Plan de igualdad y Protocolo de acoso

La empresa y el comité de la misma suscribieron un Plan de Igualdad de oportunidades y un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso a nivel de Grupo. Ambos están incorporados como anexos I y II en el convenio colectivo del Grupo Unidad Editorial al que pertenece la empresa.

Disposición adicional tercera. Coordinación normativa

En lo no previsto por el articulado del presente convenio colectivo será de aplicación el Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, los usos habituales de la empresa, los acuerdos que las partes que conforman el ámbito de aplicación acuerden, las normas profesionales que resulten más adecuadas y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

Disposición final.

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

ANEXO I

TABLA DE TRANSPOSICIÓN DE CATEGORÍAS A LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES

REDACCIÓN	Grupo	Nivel	Categoría
	GRUPO 1	Nivel I	Redactor Jefe
		Nivel II	Jefe de sección
	GRUPO 2	Nivel III	Redactor
		Nivel IV	Ay. Redacción
GESTIÓN COMERCIAL	Grupo	Nivel	Categoría
	GRUPO 1	Nivel V	Jefe de área
	GRUPO 2	Nivel VI	Comerciales
		Nivel VII	Técnicos
	GRUPO 3	Nivel VIII	Administrativos

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

REDACCIÓN	Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso	Nivel salarial a los 18 meses	SA	SB
	GRUPO 1	Nivel I	26.570,88 €	32.564,85 €	39.302,95 €	44.968,41 €
		Nivel II	23.382,52 €	27.667,27 €	28.652,48 €	30.614,44 €
	GRUPO 2	Nivel III	19.131,00 €	23.382,52 €	27.667,27 €	30.614,44 €
		Nivel IV	15.942,64 €	19.131,00 €		
GESTIÓN COMERCIAL	Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso	Nivel salarial a los 18 meses	SA	SB
	GRUPO 1	Nivel V	19.131,00 €	22.319,64 €	24.445,40 €	
	GRUPO 2	Nivel VI	19.131,00 €			
		Nivel VII	15.942,64 €	19.131,00 €		
	GRUPO 3	Nivel VIII	15.411,06 €	17.005,52 €	18.068,40 €	21.256,76 €