



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**3270**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo 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 Diario de Ibiza S.A. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07001322011990)*

#### Antecedentes

1. El 2 de noviembre de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Diario de Ibiza S.A.
2. El 16 de noviembre de 2022, Jose Cambron Torres, 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 Diario de Ibiza S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
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 Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 23 de marzo de 2023)

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo

(BOIB 97/2019)

## Título Preliminar

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 DIARIO DE IBIZA, S.A., Cristina Martín Vega, Joan Serra Tur y Sebastián Oliver Martorell y por la parte social, Carmen Rodrigo Culebras, Irene Marí Serra, Hipólito Guillén Castañeda, Vicente Luis Marí Marí y Juan Antonio Riera Boned en calidad de miembros del Comité de Empresa y Fernando Fernández Estevez y Guadalupe López Monedero en calidad de Asesores por el sindicato UGT.

## Título I – Ámbito y revisión

### Capítulo I – Ámbito y revisión

#### Sección 1ª - Ámbito

##### Art. 1 Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de DIARIO DE IBIZA, S.A. en territorio de la Comunidad Balear, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

##### Art. 2. Ámbito personal

El presente Convenio afectará a todo el personal que presta servicio en la empresa mediante contrato laboral y a todo aquel que ingrese con carácter fijo o temporal, cualquiera que sea su cometido.

Quedan expresamente excluidos:

- a. Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo.
- b. Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.
- c. Asesores
- d. Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizados un contrato civil con la empresa.
- e. Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con la empresa incluida en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.
- f. Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario de Ibiza, S.A. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g. Los columnistas o colaboradores continuos que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
- h. El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios, como el de distribución o contrato de prestación de servicios con Diario de Ibiza SA
- i. En general, a aquellos a los que la legislación vigente excluya de contrato laboral.

##### Art. 3. Ámbito funcional.

Las normas de este convenio afectarán a todas aquellas actividades de la empresa DIARIO DE IBIZA, S.A. que tengan relación con la elaboración, edición, impresión y reparto del Diario de Ibiza en cualquier formato.

##### Art. 4. Ámbito temporal.

Este convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears, salvo para aquellas medidas cuya entrada en vigor se establece específicamente desde el momento de la firma del mismo o en un momento posterior.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre del 2021.

#### Sección 2ª - Revisión

##### Art. 5. Prórroga.

Al cumplir la fecha de su vencimiento, en el caso de que no mediará denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, dos meses

de antelación, este convenio se considerará prorrogado para el año 2022 y así sucesivamente.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente, con arreglo a lo previsto en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

## **Capítulo II – Vinculación a la totalidad y garantías personales**

### **Art. 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

### **Art. 7. Garantía personal.**

Se respetarán aquellas condiciones ‘ad personam’ que, consideradas globalmente, excedan del presente convenio colectivo.

## **Título II – Organización del trabajo**

### **Capítulo III – Organización de trabajo**

#### **Art. 8. Organización trabajo**

I.- La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es exclusiva de la dirección de la empresa.

II.- Los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores en su conjunto.

III.- En todo caso, la empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV.- Sin merma de la autoridad conferida a las direcciones de las empresas, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de Interpretación.

#### **Art. 9. Cláusula de conciencia**

La Empresa reconoce y acata los derechos al secreto profesional y a la cláusula de conciencia reconocidos en el Art. 20.1 d) de la Constitución y los amparará con los medios de asesoría legal a su alcance. Se reconoce el derecho a los miembros de la redacción de no firmar aquellos trabajos que hayan sufrido alteraciones de fondo en su contenido.

## **Capítulo IV – Ingresos y modalidad de contratos**

### **Sección 1ª - Ingresos**

#### **Art. 10. Ingresos.**

I.- El ingreso del personal se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

II.- La dirección informará a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de Prensa Diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

III.- La empresa estará obligada a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que se formalicen.



#### **Art. 11. Periodo de prueba.**

I.- Los períodos de prueba, por grupos profesionales serán los siguientes:

- Grupo I: 8 meses.
- Grupos II y III: 3 meses.
- Grupo IV: 2 meses.
- Grupos V, VI y VII: 1 mes.

II.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador y trabajadora en la empresa.

III.- Durante el período de prueba, el trabajador y trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

### **Sección 2ª - De las modalidades de contratación**

#### **Art. 12. Contratación**

La contratación del personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

#### **Art. 13. Contrato de obra o servicio determinado**

I.- Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

II.- Es contrato para obra o servicio determinado aquél que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o proyecto que, aun siendo consustancial a la actividad del sector, tuviere una duración limitada en el tiempo, pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato.

III.- Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

IV.- En el contrato formalizado por escrito se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

V.- Si alcanzada la finalización de la obra o servicio determinado no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador o trabajadora continuará prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

#### **Art. 14. Contrato eventual**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días en el año 2019; o la parte proporcional del tiempo trabajado.

#### **Art. 15. Contrato a tiempo parcial**

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes parámetros a esta modalidad de contratación:

I.- Será contrato a tiempo parcial (C.T.P) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15 por 100 a la pactada en este Convenio Colectivo.

II.- Cuando un trabajador o trabajadora a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador o trabajadora a tiempo completo, y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, deberán comunicarlo por escrito a la empresa, llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita.

III.- A los efectos anteriores, la empresa vendrá obligada a informar al Comité de Empresa sobre la existencia de vacantes.

IV.- En cualquier caso, el acceso regulado en el párrafo II del presente artículo deberá respetar las siguientes reglas:





1. El derecho de preferencia para acceder a un puesto de trabajo recogido en el artículo 12.4 del ET se entenderá sin perjuicio de la movilidad funcional regulada en el artículo correspondiente del presente Convenio Colectivo.
2. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a suscribir las vacantes que se produzcan en el grupo profesional al que estén adscritos se entenderá sin perjuicio de lo contemplado respecto a la formación profesional necesaria para realizar las funciones del puesto que quede vacante, y sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 18 de este Convenio Colectivo.

V.- La realización de horas complementarias, que en ningún caso podrá ser superior al 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del contrato. La realización de estas horas complementarias se hará de conformidad con la legislación vigente, siendo para ello necesario el acuerdo previo del trabajador o trabajadora cuando el porcentaje de realización de estas horas supere el 40 por 100 sobre el total de las horas ordinarias objeto del contrato.

VI.- En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador o trabajadora podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente Convenio Colectivo.

VII.- Sólo se podrán realizar horas complementarias en C.T.P de duración indefinida.

VIII.- La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

- a. La realización de las horas complementarias deberá de ser comunicada mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador o trabajadora en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.
- b. No obstante, lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a terminaciones de la edición de prensa diaria, cierres, a la cobertura necesaria e imprevista de una noticia, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, el empresario deberá de comunicar al trabajador o trabajadora contratado a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible.

IX.- En cualquier caso, la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo.

## **Art. 16. Contratos formativos**

### **I.- Contrato de trabajo en prácticas.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo, 1/1995, y a la legislación vigente.

### **II.- Contrato para la formación.**

Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, sin límite de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

- Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador o trabajadora, de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados carecerán de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.
- La duración mínima de estos contratos será de seis meses, siendo tres años su período máximo de duración.
- La retribución de este tipo de contratos será la siguiente, no siendo inferior, en ningún caso, el salario mínimo interprofesional en función al tiempo de trabajo efectivo:

1. Primer año de formación: 70 por 100 del salario correspondiente a su categoría laboral.
2. Segundo año de formación: 80 por 100 del salario correspondiente a su categoría laboral.

## **Art. 17. Contrato de relevo**

I.- La Empresa impulsará y facilitará a los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos por la normativa de aplicación la jubilación parcial, utilizando el Contrato de Relevo regulado en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

II.- Los trabajadores y trabajadoras podrán jubilarse parcialmente con una reducción de la jornada comprendida entre el 25% y el 75% de la misma, con la reducción de salario correspondiente.

III.- La distribución de la jornada que ha de trabajar el trabajador o trabajadora jubilado parcialmente, se podrá acumular en un periodo



continuado de días, semanas o meses, según pacto individual entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

IV.- La empresa comunicará la celebración de los contratos de relevo que se celebren, así como las condiciones que se pacten en ellos, y los contratos de los trabajadores que los sustituyan entregando la copia básica de los mismos.

V.- En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art.12.6 del Estatuto de los trabajadores y la normativa de aplicación.

## **Capítulo V – Ascensos, puestos de nueva creación, promociones, vacantes y movilidad funcional**

### **Art. 18. Ascensos**

I.- El ascenso de los trabajadores o trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que implique mando o confianza, serán de libre designación por la empresa. Todos los ascensos serán notificados a la representación legal de los trabajadores.

II.- En el resto de casos, la Empresa abrirá un proceso de selección en el que se valorarán la formación, la experiencia y aquellas otras circunstancias que puedan redundar en un mejor desempeño del puesto de trabajo que se ha de cubrir. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia el trabajador o trabajadora con más antigüedad. La resolución se trasladará al Comité de Empresa.

III.- Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la movilidad funcional, durante el tiempo que el trabajador o trabajadora preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el empleado no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que antes de efectuarse el ascenso.

IV.- A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de trabajo será de seis meses para el ascenso a los grupos I y II, siendo de tres meses para el resto de grupos profesionales regulados en este Convenio.

### **Art. 19. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.**

I.- Cuando se introduzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a la empresa el decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, el trabajador o trabajadora con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad o sexo.

II.- A estos efectos, la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores la existencia de vacantes y éstos podrán emitir informe acerca de la idoneidad de los candidatos.

### **Art. 20. Movilidad funcional**

I.- De conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, la movilidad funcional quedará limitada por el área de actividad a la que estén adscritos los trabajadores, de conformidad con lo que se establezca en el presente convenio sobre clasificación profesional y grupos profesionales. No obstante, esta limitación no regirá cuando exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora afectados.

II.- A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por necesidades organizativas o de producción el trabajador o trabajadora sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior al de origen dentro de una misma área de actividad, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador o trabajadora movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del trabajador o trabajadora, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un miembro de la plantilla dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en períodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

En el caso de que el cambio de destino a un grupo inferior tuviese lugar por la petición del trabajador o trabajadora, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

III.- En el caso de que el trabajador o trabajadora sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso del trabajador o trabajadora de forma automática al grupo superior en caso contrario.

IV.- El período de tiempo previsto en el párrafo anterior operará, incluso en el caso de que el trabajador o trabajadora sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de otro miembro de la plantilla.

V.- De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## **Capítulo VI – Jornada y tiempo de trabajo**

### **Sección 1ª - Jornada de Trabajo**

#### **Art. 21. Jornada de trabajo**

I.- La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio colectivo será de 36 horas semanales. El personal del departamento de preimpresión cumplirá su jornada con carácter continuado y preferentemente en horario de tarde-noche. El personal departamento de administración, publicidad y diseño publicitario cumplirán esta jornada de lunes a viernes y preferentemente de manera continuada. En todo caso se garantizará el cubrir las necesidades de la empresa con turnos rotativos.

II.- El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

III.- Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

IV.- La dirección de la empresa, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrá establecer horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles para cada sección y/o turno, previo informe del Comité de Empresa.

V.- El personal con jornada continuada tendrá derecho a un descanso retribuido de veinte minutos. Al trabajador que no haga uso de dicho descanso no se le computará como jornada extraordinaria.

### **Sección 2ª - Tiempo de trabajo**

#### **Art. 22. Régimen de redacción**

Por la singularidad del trabajo de la redacción, se asignará a este personal la tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor o redactora por la jornada que le señala el actual convenio, pudiendo desempeñar durante su jornada uno o varios trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada. El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horario base y, en general, la organización práctica del trabajo en la redacción, será competencia exclusiva del director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

#### **Art. 23. Descanso laboral**

Todo el personal de Diario de Ibiza disfrutará de un periodo descanso laboral de dos días consecutivos a la semana, preferentemente en fin de semana y siempre que la organización del trabajo lo permita. En Redacción el descanso semanal se hará de tal manera que garantice un descanso anual medio de dos días por semana trabajada.

#### **Art. 24. Trabajo dominical**

A partir de la firma, todos aquellos trabajadores y trabajadoras de Diario de Ibiza que desarrollen su trabajo en domingo percibirán una asignación económica de 56,62 euros por domingo trabajado. En los años sucesivos esta cantidad variará según el artículo 38. Acuerdos Salariales.

#### **Art. 25. Especial dedicación**

La dirección de la empresa valorará las circunstancias de aquellos trabajadores y trabajadoras en los que concurra una situación de especial dedicación y decidirá si procede compensar económicamente la misma con un complemento salarial de plena disposición o mediante el incremento del complemento de productividad. En su caso, la cuantía de esta compensación se negociará individualmente con los



trabajadores o trabajadoras afectados, pero en ningún caso será inferior a 800 euros al año.

#### **Art. 26. Horas extraordinarias**

Cada hora de trabajo extraordinaria se compensará según lo pactado en el presente convenio colectivo.

- I. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, que está establecida en 36 horas semanales.
- II. La empresa y el personal adoptarán las medidas de organización necesarias para evitar o reducir al mínimo los excesos de jornada, y se ejercerá el control necesario para verificar que el tiempo trabajado en exceso lo haya sido efectivamente.
- III. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en aquellos casos que resulte imprescindible para garantizar la producción del periódico.
- IV. El trabajador o trabajadora decidirá entre compensar el trabajo realizado en exceso mediante una retribución económica, igual al 125% del valor de su hora ordinaria de trabajo, o mediante descanso, a razón de una hora y quince minutos por hora extraordinaria efectuada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo acuerdo expreso.
- V. Las horas realizadas en exceso se contabilizarán de modo que puedan acumularse jornadas laborables completas de descanso.

#### **Redacción**

Dadas su especial característica, el tiempo objetivamente trabajado en exceso por el personal de redacción se compensará atendiendo a los criterios siguientes:

- a. Como norma general, la empresa abonará con descanso compensatorio las horas del personal de redacción que excedan de la jornada de 36 horas semanales establecida en este convenio, respetando en todo caso el criterio de librar igual tiempo al que se haya trabajado por encima de la jornada establecida.
- b. Excepcionalmente y de mutuo acuerdo con el trabajador o trabajadora interesado, la empresa podrá compensar el trabajo realizado en exceso mediante una retribución económica igual al 100% del valor de su hora ordinaria de trabajo.

#### **Art. 27. Horas extraordinarias especiales**

Se considerarán horas extraordinarias especiales todas las siguientes:

- I. Las realizadas en día festivo y domingo.
- II. Las realizadas de 22 a 06 horas, salvo aquellas que constituyan una jornada nocturna por su propia naturaleza.
- III. En los días laborables, aquellas comprendidas entre tres horas después del momento establecido para la finalización de la jornada laboral ordinaria y dos horas antes del momento señalado para el comienzo de la jornada laboral ordinaria.

El trabajador o trabajadora decidirá entre compensar las horas extraordinarias especiales mediante un incremento del 150% sobre el valor de su hora ordinaria de trabajo, o mediante descanso, a razón de 2 horas y media por hora extraordinaria efectuada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo acuerdo.

#### **Art. 28. Verificación y control**

- I.- 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 en cada momento estime más adecuados.
- II.- En cualquier caso, las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

### **Capítulo VII – Vacaciones, licencias y excedencias**

#### **Sección 1ª – Vacaciones**

#### **Art. 29. Vacaciones**

I.- Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de 31 días naturales ininterrumpidos, salvo mutuo acuerdo. El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador o trabajadora a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

II.- De mutuo acuerdo entre la empresa y su personal se fijarán los turnos de vacaciones. Para ello, durante el primer mes de cada año, los

jefes de cada sección confeccionarán, conjuntamente con el personal afectado, una propuesta de calendario de vacaciones, que será sellado por la empresa y expuesto en cada departamento para que la plantilla esté informada.

III.- Si el 31 de enero de cada año los respectivos jefes de departamento o los trabajadores y trabajadoras individualmente no hubieran comunicado a la empresa las fechas que solicitan para disfrutar el periodo de vacaciones, la empresa podrá programarlos unilateralmente, por razones de organización y planificación del trabajo.

IV.- No podrá compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

V.- Cuando ambos cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro autonómico trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente; en todo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 38.2; párrafos c) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

VI.- La incapacidad laboral transitoria sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones, siempre que esté justificada por el correspondiente parte de baja, interrumpe el disfrute de las mismas. Los días de interrupción podrán ser tomados a continuación o en otras fechas que permitan las necesidades del servicio, siempre de común acuerdo con la empresa.

VII.- La incapacidad laboral transitoria en el transcurso del año no dará lugar a descuentos en el periodo de vacaciones.

VIII.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo en el artículo 48.4 y 48 Bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## Sección 2ª – Festivos, licencias y excedencias

### Art. 30. Festivos

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

I.- Cuando el trabajador o trabajadora no pudiese disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la dirección de la empresa.

II.- El disfrute de los días regulados en el apartado anterior deberá realizarse dentro de cada año natural, salvo pacto en contrario.

III.- En los departamentos de administración, publicidad y diseño, en caso de prestación de servicios los días: 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo, el personal afectado, además del derecho a disfrutar de día y medio natural de descanso por cada festivo trabajado, percibirán una compensación económica de 141 euros por día trabajado. En los departamentos de redacción y preimpresión en caso de prestación de servicios la noche del 31 de diciembre, los trabajadores afectados percibirán, además de las otras compensaciones que puedan corresponderles, una remuneración económica de 141 euros.

IV.- Cuando un día festivo coincida con el día libre, se considera que el trabajador o trabajadora disfruta del día libre y no del festivo, que se compensará por otro día, y que además se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la dirección de la empresa.

### Art. 31. Asuntos propios

Todo el personal sujeto a este convenio podrá disfrutar de cuatro días anuales retribuidos para atender asuntos propios. Esta libranza podrá acumularse a las vacaciones anuales en todo o en parte, de mutuo acuerdo y siempre que lo permita la organización del trabajo.

### Art. 32. Permisos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente de parejas de hecho.
- 8 semanas durante el año 2019, 12 semanas durante el año 2020 y 16 semanas durante el año 2021 en caso de nacimiento para el padre. En caso de parto múltiple se ampliará a dos semanas más. Este permiso se podrá disfrutar a partir del nacimiento o una vez finalizado el periodo de maternidad, de forma ininterrumpida. También se podrá disfrutar, a media jornada, por un periodo de 32



días.

c. Por fallecimiento de cónyuge e hijos: siete días hábiles. De padre, madre y hermanos: cuatro días. Suegros, yernos, nietos y abuelos: dos días hábiles. El resto de familiares contemplados en el Estatuto de los trabajadores: un día hábil. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se aumentará con dos días respectivamente.

d. Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba alguna remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo al día, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

h. Un día hábil por matrimonio de hijo, hermano, padre/madre o padre político/madre política del trabajador/a. Si la boda tuviese lugar fuera de Ibiza, dicho permiso se incrementaría a tres días.

i. Tres días hábiles en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica, con hospitalización o inmovilización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produjese fuera de la isla de Ibiza, el permiso se ampliaría en dos días más.

### Art. 33. Excedencias y permisos

I.- 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. También se concederá la excedencia con derecho a conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad en los casos siguientes:

a. En caso de maternidad, inmediatamente después de concluido el periodo legal de baja maternal

b. 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.

El mismo hecho causante sólo dará derecho a solicitar un periodo de excedencia de dos años con reserva de plaza y derecho a reingreso.

En los casos a) y b) la excedencia tendrá una duración máxima de 36 meses y quienes disfruten de ella deberán notificar a la empresa con al menos un mes de antelación la fecha de su reincorporación. Si concluyera el plazo de 36 meses sin haber solicitado el reingreso a su puesto de trabajo, el trabajador perderá el derecho a conservarlo y al cómputo de su antigüedad y pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

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

Los trabajadores o trabajadoras que pasen a la situación de excedencia especial podrán ser sustituidos por trabajadores o trabajadoras contratados en virtud de un contrato de interinaje.

III.- Los trabajadores o trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses según el art. 46.2 del E.T. ni mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

IV.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos



podrá ejercitar este derecho.

V.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

VI.- El personal en excedencia con arreglo a los apartados III y IV del presente artículo conserva sólo un derecho al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

VII.- La petición de excedencia habrá de formularse con treinta días naturales de antelación, por lo menos, y en igual plazo antes de finalizar aquella, la de reingreso. El incumplimiento del plazo establecido para la petición de reingreso generará la pérdida de todos los derechos del excedente.

VIII.- Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

#### **Permisos sin sueldo**

1. El personal de DIARIO DE IBIZA S.A. podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de 15 días y un máximo de tres meses, la empresa tiene la facultad de aceptar o denegar las solicitudes.
2. Los permisos sin sueldo deberán ser solicitados con, al menos, quince días de antelación.
3. Para poder disfrutar de este permiso, el trabajador o trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de cinco años en la empresa.
4. El trabajador o trabajadora que haya disfrutado de un permiso sin sueldo no podrá volver a solicitar otro hasta pasado un año.
5. La Empresa dará comunicación al Comité de Empresa de los permisos sin sueldo que se concedan.
6. No se podrá beneficiar más de un trabajador o trabajadora de este permiso sin sueldo por departamento en el mismo periodo de tiempo.

#### **Art. 34. Personal en circunstancias especiales**

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o algún minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Asimismo, al personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la empresa le facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursillos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada laboral, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

#### **Art. 35. Maternidad**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, salvo las mejoras introducidas en el presente convenio o legislación posterior.

#### **Art. 36. Movilidad geográfica**

El personal adscrito al presente Convenio está asimismo sujeto al ámbito territorial balear del mismo, no pudiendo por tanto ser trasladados a otros centros de trabajo fuera del ámbito territorial balear del Convenio sin el consentimiento de los propios trabajadores y trabajadoras afectados.

### **Título III – Régimen económico**

#### **Capítulo VIII – Condiciones económicas**

#### **Art. 37. Acuerdos salariales**

A partir del 1/7/2012 se aplicará una reducción del 6% sobre los siguientes conceptos: salario base, plus de insularidad, plus de transporte y plus de productividad.

### **Art. 38. Compensación y absorción**

Las mejoras estrictamente voluntarias que tenga actualmente concedidas la empresa, podrán ser absorbidas por el aumento de los salarios que se establecen en el presente convenio colectivo.

En el caso de que dichas mejoras fueran superiores a los aumentos concedidos, se absorberán sólo en la parte que cubra los beneficios otorgados en este convenio colectivo. Dichas mejoras deberán ser evaluadas globalmente y en cómputo anual. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo cuando consideradas en cómputo anual, superasen a las mismas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas permaneciendo inalterable el presente convenio colectivo en sus propios términos sin modificación alguna.

### **Art. 39. Pagas extraordinarias**

El personal incluido en el presente convenio percibirá doce pagas anuales más cuatro pagas extraordinarias del importe de una mensualidad cada una, correspondiente a los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, en la cuantía fijada para cada categoría profesional. Estas cuatro pagas se percibirán antes de los días 16 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y 24 de diciembre.

A petición de cualquier trabajador o trabajadora, la empresa podrá prorratear todo su importe en las doce mensualidades ordinarias.

### **Art. 40. Gastos y kilometraje**

Los trabajadores no podrán ser obligados a utilizar su propio vehículo para cuestiones de trabajo, debiendo la empresa correr con los gastos de desplazamiento en el medio de transporte que previamente se pacte. En el caso de que el trabajador, voluntariamente, utilice su propio automóvil para cualquier tipo de desplazamiento urbano o interurbano por cuestiones laborales:

- I.- La empresa abonará al personal los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores o trabajadoras que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figuren en la empresa.
- II.- La Empresa proveerá, por regla general, un medio de transporte a aquellos trabajadores o trabajadoras que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de la empresa.
- III.- Cuando el trabajador o trabajadora deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán 0,2887 por kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.
- IV.- En los años sucesivos, la cantidad establecida por kilometraje aumentará en la misma cuantía que el IPC.

### **Art. 41. Antigüedad**

I.- El personal del Diario de Ibiza disfrutarán aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa, que consistirán en el abono de 3 trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5% sobre el Salario Base.

Los citados aumentos se computarán a razón de los años de servicio prestado dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador o trabajadora se halle encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán aumentos por tiempo de servicio, calculados en su totalidad sobre el salario de la nueva categoría que ocupen. Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplen.

No se computará a los efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

II.- A partir del ejercicio 2013 el complemento de Antigüedad quedará congelada hasta la finalización del vigente convenio. Artículo 41. Apartado I.

### **Art. 42. Premios de antigüedad**

Se percibirá una paga de antigüedad en la Empresa a los 10, 20, 30 y 40 años de servicios, que será abonada al mes siguiente a su cumplimiento. Estas pagas serán iguales a una mensualidad completa. Solamente tendrán derecho al percibo de estas pagas los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa.

### **Art. 43. Paga de desvinculación**

Toda persona que se jubile percibirá por parte de la Empresa una llamada "Paga de desvinculación", que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de un salario mensual, por todos los conceptos.

**Art. 44. Plus de convenio, plus de distancia, de transportes urbanos**

Dadas las especiales características del trabajo periodístico y el importante hecho de la situación geográfica de la Empresa, así como la deficiente red de transporte público existente en la isla, para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establece un plus de distancia y de transportes urbanos y un plus de convenio, cuyas cuantías se especifican en una tabla salarial anexa.

Los devengos serán mensuales para todo el personal, incluidas las pagas extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre, siendo de igual cuantía para todos los meses del año, independientemente de los días que se haya tenido obligación de trabajar.

**Título IV – Clasificación profesional y grupos profesionales****Capítulo IX - Clasificación profesional y grupos profesionales****Art. 45. Clasificación profesional****1.- Principios Generales**

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.
3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

**2.- Aspectos básicos de clasificación**

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El personal en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.  
Así, la posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.
3. No obstante, lo establecido en este Capítulo respecto de los Grupos Profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 19 de este Convenio Colectivo la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las Áreas de Actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.
4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador o trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

**4.1. Formación:**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

**Titulación:** Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

**Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.





#### **4.2. Iniciativa:**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

#### **4.3. Autonomía:**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

#### **4.4. Responsabilidad:**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

#### **4.5. Mando:**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### **4.6. Complejidad:**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### **3.- Áreas de actividad**

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

#### **1. Area Técnica/Producción:**

El objeto de producción de este Area de Actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

#### **2. Area Informativa/Redacción:**

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios electrónicos.

#### **3. Area de Gestión:**

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

#### **4.- Grupos profesionales**

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los Grupos Profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos



establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador o trabajadora que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

#### **Grupo profesional 0.-**

##### **Criterios generales**

Funciones de coordinación de planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este Grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc...

#### **Grupo profesional 1.-**

##### **Criterios Generales**

Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las Áreas de Actividad o Departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.

##### **Formación**

Titulación Universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

##### **Ejemplos**

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- a. Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.
- b. Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

#### **Grupo profesional 2.-**

##### **Criterios Generales**

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

##### **Formación**

Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional, o, en su defecto



conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

#### Ejemplos

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas de un conjunto de trabajadores dentro de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del Grupo Superior.
- Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

#### Grupo profesional 3.-

##### Crterios Generales

Se incluyen en este Grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

##### Formación

Titulación Universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional en el medio.

#### Ejemplos

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores y trabajadoras dentro de las distintas áreas de actividad en la empresa.
- Labores que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.
- Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.
- Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

#### Grupo profesional 4.-

##### Crterios Generales

Realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

##### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

#### Ejemplos

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de redacción con titulación, bajo la supervisión de un superior, que son realizadas durante el tiempo máximo de un año. Transcurrido dicho período, el trabajador pasará al Grupo Profesional 3 (Redactor).

- Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.
- Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.
- Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.
- Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.
- Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.
- Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.
- Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.
- Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.
- Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.
- Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.
- Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.
- Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

### **Grupo profesional 5.-**

#### **Criterios Generales**

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores a su cargo.

#### **Formación**

Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

#### **Ejemplos**

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.
- Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.
- Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.
- Tareas de apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, que pueden implicar tareas administrativas.
- Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.
- Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.
- Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.
- Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.
- Labores de edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido.
- Labores de iluminación en productos audiovisuales.
- Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.
- Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.
- Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.
- Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.
- Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.
- Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.





## Grupo profesional 6.-

### Criterios Generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

### Formación

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica de grado medio o por la experiencia profesional.

### Ejemplos

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.
- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.
- Labores de portería y tareas de vigilancia.
- Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.
- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.
- Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

### Art. 46 Modo de operar para la nueva clasificación profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

- a. Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b. En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.
- c. De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión paritaria.
- d. Por otra parte, se podrá consultar a la comisión paritaria para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.
- e. Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, la empresa y sindicatos representados en la Comisión Paritaria podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

### Categorías profesionales

#### Grupo profesional 1.- Incluye las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Producción, Redactor Jefe y Jefe de Gestión.

#### Grupo profesional 2.- Incluye las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Sección, Jefe de Administración y Jefe de Publicidad.

#### Grupo profesional 3.- Incluye las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Negociado, Jefe de Equipo y Redactor.



**Grupo profesional 4.- Incluye las siguientes categorías profesionales:**

Oficial de Diseño, Ayudante de Redacción, Oficial de 1ª.

**Grupo profesional 5.- Incluye las siguientes categorías profesionales:**

Técnico, Auxiliar de Redacción y Oficial de 2ª.

**Grupo profesional 6.- Incluye las siguientes categorías profesionales:**

Operador y Auxiliar.

**Título V – Seguridad e higiene**

**Capítulo X – Seguridad e higiene**

**Art. 47. Prendas de trabajo.**

Al personal de rotativa, talleres mecánicos, almacenes, servicio de mantenimiento o de otros departamentos que lo requieran se les facilitarán dos mudas de trabajo al año, consistentes en pantalón y chaquetilla o camisa.

**Art. 48. Salud laboral.**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

**1. Seguridad y Salud Laboral**

**1.1. Organización y objeto de la prevención**

La acción preventiva tiene por objeto primordial la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, junto con una adecuada política en Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

**1.2. Plan de prevención de riesgos laborales**

Se creará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que organice y regule las condiciones que deben darse en los puestos de trabajo (Ley 54/2003), para evitar en lo posible los daños a la salud y adaptando el puesto de trabajo a la persona. Primará siempre, en la política de protección de la empresa afectada por este convenio, la eliminación del riesgo o su minimización en el origen sobre las medidas de protección personal frente al mismo.

A efectos del contenido de este Capítulo, se considerará como normativa vigente la aplicable en materia de Seguridad y Salud Laboral, según el artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, en ausencia de una normativa específica serán de aplicación:

- Las normas UNE.
- Las guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y los protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como las provenientes de instituciones competentes de les Illes Balears.
- Normas Internacionales.
- En ausencia de las anteriores, las guías de otras entidades de reconocido prestigio.

**2. Formación**

2.1. La formación es materia esencial para la adquisición de conocimientos, actitudes, valores y normas en prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Se establecerá, en esta materia, programas anuales de formación para los trabajadores y se dará continuidad a la política de formación en materia de Seguridad, Salud laboral y Medio ambiente a todos los niveles.



Previamente el Comité de Seguridad y Salud elaborará un documento de criterios generales de formación que servirá como guía y para dar cohesión a la política de formación en esta materia.

En todo caso, en los planes de formación incluirán en un apartado específico la formación que habrán de recibir los diferentes Delegados de Prevención, miembros de los Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medio ambiente, así como todos los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por el presente convenio y que habrá de ser específica y adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.

2.2. La formación a que se refiere el apartado anterior podrá impartirse a través de la empresa y/o los sindicatos firmantes de este convenio, mediante medios propios o concertándola con organismos o entidades especializadas en la materia, siempre y cuando se garantice la calidad de las acciones formativas.

2.3. El tiempo dedicado a la formación en prevención de riesgos laborales será considerado como tiempo de trabajo efectivo, disponiendo, cada trabajador o trabajadora, de un crédito anual de 30 horas.

2.4. Los contenidos a impartir en función del puesto de trabajo o responsabilidad en materia de prevención serán los siguientes:

A) Mandos intermedios

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos en la empresa: su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración mínima del módulo: 30 horas

B) Nivel específico por oficios

1. Técnicas preventivas de oficio o función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Sobrecarga física y psicológica en el ámbito laboral: Aspectos preventivos.
4. Derechos y obligaciones.

Duración mínima del módulo: 20 horas.

C) Delegados de Prevención

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos en la empresa: su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: 30 horas.

D) General para toda la empresa

1. Nociones básicas de ecología y sociedad.
2. El medio de las Illes Balears
3. La problemática ambiental de las Illes balears.
4. Las respuestas sociales a la problemática ambiental.
5. Introducción a los principales problemas ambientales.
6. Buenas prácticas y mejoras ambientales aplicadas al ámbito del trabajo y de la empresa.

Duración del módulo: 30 horas

### 3. Protección de la maternidad

3.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o

una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

3.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3.3. Las trabajadoras dispondrán de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### **4. Acoso sexual**

4.1. Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador o trabajadora que siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

4.2. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

4.3. Cuando algún trabajador o trabajadora comunique formalmente a cualquiera de sus superiores la existencia de alguna de las situaciones descritas, la empresa abrirá inmediatamente un expediente disciplinario y dará traslado de la denuncia y del acuerdo de abrir el citado expediente al comité de empresa, que podrá adoptar o proponer todos los medios de prueba que considere oportunos para esclarecer lo ocurrido y las posibles responsabilidades que puedan derivarse de ello.

El expediente disciplinario deberá abrirse e instruirse también por petición expresa del comité de empresa.

#### **5. Acoso moral**

5.1. Se considera Acoso moral o Mobbing como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

5.2. La Empresa y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio son conscientes que entre las obligaciones que se establecen dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra la de prevenir el acoso moral o psicológico en el ambiente de trabajo, en tanto que esta conducta puede ocasionar un daño a la salud de los trabajadores o trabajadoras.

Por otra parte, el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social establece como infracción muy grave la de atentar contra la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora.

5.3. Cuando algún trabajador o trabajadora comunique formalmente a cualquier de sus superiores la existencia de alguna situación que pueda interpretarse como de acoso moral o psicológico, la empresa dará traslado de a denuncia al comité de empresa y abrirá inmediatamente un expediente informativo que se instruirá con las máximas garantías de imparcialidad. La representación de los trabajadores podrá proponer todas aquellas actuaciones que considere oportunas para esclarecer lo ocurrido.

A la vista de los hechos que resulten acreditados, el instructor del expediente podrá proponer el archivo o proponer la apertura de un expediente disciplinario por falta muy grave.

#### **6. Medio Ambiente**

6.1. La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad Autónoma de les Illes Balears, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio Colectivo, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental.

Este comportamiento se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes, y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los Trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medio ambiental de la empresa.

6.2. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y el personal, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medio ambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

## 7. Promoción y vigilancia de la salud

7.1. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar lo siguiente:

- a. Una evaluación inicial de la salud de los trabajadores y trabajadoras, previa a la incorporación al trabajo, en base a las características del puesto, en la que se examinará a los mismos en función de las características del puesto a desempeñar en la Empresa; así como después de cada asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos para la salud. Estas evaluaciones serán obligatorias.
- b. Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras que se reincorporen a su puesto de trabajo, después de haber estado en incapacidad temporal, fundada en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Esta evaluación, de carácter obligatorio, tiene como finalidad poder recomendar una acción apropiada de protección de los trabajadores.
- c. Una evaluación anual de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

7.2. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos médicos específicos, fundados en los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto cada trabajador y trabajadora. Los mencionados protocolos médicos a utilizar se basarán en los que se editen a tal efecto por el Ministerio de Sanidad y Consumo, y/o en su caso, los de las Autoridades Sanitarias de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

7.3. Los exámenes de salud deberán incluir, en todo caso, una historia clínico-laboral de los trabajadores y trabajadoras en la que se valoren los riesgos inherentes al trabajo. De igual modo deberá hacerse constar una descripción del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas. El examen de salud deberá mencionar los puestos de trabajo que con anterioridad al actual hayan desempeñado los trabajadores o trabajadoras, describiendo los riesgos de los mismos y tiempo de permanencia en estos puestos.

7.4. Los reconocimientos médicos periódicos podrán llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento, salvo aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores o trabajadoras, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

7.5. Los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados; no pudiendo utilizarse los mismos con fines discriminatorios, ni en perjuicio de aquéllos. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

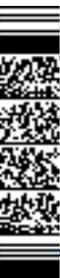
7.6. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá:

- a. Conocer las enfermedades y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los efectos de identificar la relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud.
- b. Analizar los resultados de vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.
- c. Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a los menores y trabajadores sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas.

## 8. Drogodependencias

8.1. El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes, asistencial, reinsertiva, participativa, voluntaria y planificada:

- a. Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de



drogas y promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

b. Asistencial y voluntaria. Se facilitará apoyo a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

c. Reinsertiva. El objeto fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

d. El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación desde la constitución de la misma.

## **9. Delegados de Prevención.**

9.1. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, no obstante, los Delegados de Prevención tendrán, aumentando su crédito horario mensual, 25 horas para el desempeño de sus competencias.

## **Título VI – Beneficios y servicios sociales**

### **Capítulo XI – Beneficios y servicios sociales**

#### **Art. 49. Incapacidad laboral transitoria y accidentes de trabajo**

La empresa Diario de Ibiza, S.A. abonará al trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, siempre y cuando tenga derecho a la prestación económica, el 100% de todos los conceptos retributivos que le correspondiera cobrar de no estar en dicha situación de incapacidad. Siempre que presente en el término legal la correspondiente baja médica. El Comité de Empresa y la empresa velarán por la autenticidad de la causa de la baja, emitiendo informe al respecto; siempre que éste sea negativo se aplicará la legislación vigente.

#### **Art. 50. Préstamos a largo plazo**

La empresa concederá, previa la justificación suficiente y siempre que la tesorería de la empresa lo permita, préstamos individuales por una suma de hasta dos mensualidades brutas, que serán deducidos de los haberes del solicitante en el plazo de doce meses a partir de su concesión.

Para disfrutar de este derecho, el trabajador o trabajadora deberá tener como mínimo un año de permanencia en la empresa.

Hasta la total deducción de cada préstamo concedido, no podrá el trabajador solicitar otro.

#### **Art. 51. Seguro colectivo de vida.**

La empresa suscribirá, en favor de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras, un seguro de vida que garantizará:

- Muerte por causa natural: 9.000 euros.
- Muerte por causa accidental: 18.000 euros.
- Muerte por accidente de circulación: 18.000 euros.
- Por invalidez absoluta y permanente: 12.000 euros.

## **Título VII – Premio y régimen disciplinario**

### **Capítulo XII – Premios, faltas y sanciones**

#### **Sección 1ª - Premios**

#### **Art. 52. Premios**

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a. Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables de sanciones.



b. Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

## Sección 2ª - Régimen disciplinario

### Art. 53. Régimen disciplinario

I.- El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II.- Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III.- La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

IV.- Se considerarán como faltas leves:

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

V.- Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e. La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad. ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- o. Las actuaciones efectuadas sin conocimiento ni consentimiento de la empresa que tengan trascendencia pública y perjudiquen a la



imagen o la reputación corporativa de Diario de Ibiza, basada en la independencia, la credibilidad y la imparcialidad, o a sus relaciones con terceros.

VI.- Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j. El acoso sexual, acoso moral o mobbing.
- k. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- m. Las actuaciones efectuadas sin conocimiento ni consentimiento de la empresa que tengan trascendencia pública y perjudiquen a la imagen o la reputación corporativa de Diario de Ibiza basada en la independencia, la credibilidad y la imparcialidad, o a sus relaciones con terceros, cuando originen además un perjuicio económico.

#### **Art. 54. Régimen de sanciones**

I.- Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.
- c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días, traslado forzoso o despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II.- Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

#### **Art. 55. Prescripción**

Las faltas enunciadas en el artículo 55 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Título VIII – Del Comité de Empresa y secciones sindicales**

#### **Capítulo XIII - Comité de Empresa y secciones sindicales**

#### **Art. 56. Derechos de los representantes legales de los trabajadores.**

La empresa reconoce a los Representantes legales de los trabajadores (RLT) las siguientes competencias:

- I. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.





2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
  - b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c. Planes de formación profesional de la empresa.
  - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  - e. Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
  - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 28 del presente convenio y el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares.
10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.
11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en los puntos anteriores, en cuanto directamente o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
12. Los informes que debe emitir los delegados/as de personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.
13. Se reconoce a la RLT la capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus componentes, por decisión mayoritaria de sus miembros.
14. La RLT, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, aún después de dejar de pertenecer a la RLT, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a la RLT, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito.
15. El finiquito se entregará en presencia de un miembro de la RLT, si así lo desea el interesado.

**Art. 57. Derechos sindicales.**

La empresa respetará el derecho a todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Esta empresa reconoce a los sindicatos como elementos de interés para el debido tratamiento de la relaciones con sus trabajadores y trabajadoras.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

- a. Constituir secciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente.
- b. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c. Recibir la información que le remita su sindicato.
- d. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as, al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, podrán utilizar los tabloneros de anuncios, que deberán situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Art. 58. Garantías.**

Los miembros del Comité de Empresa de la empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro el año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d. Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, consistente en veinte horas.
- f. Para el presente convenio se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores y trabajadoras elegidos para el desempeño de un cargo público colectivo de los sindicatos legalmente constituidos, a partir del nivel provincial, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia con derecho a reserva de puestos por el tiempo que dure el mandato.

El trabajador o trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

### **Capítulo XIV – Asamblea de trabajadores**

#### **Art. 59. Asamblea de trabajadores.**

I.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por la RLT o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al treinta por cien de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por la RLT, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la empresa, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

II.- Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el mismo día de la primera.

III.- Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

IV.- Votaciones. Cuando se someta a votación, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los



trabajadores y trabajadoras, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

V.- Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro del trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
  - a. Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
  - b. Si hubiesen transcurrido menos de 24 horas desde la última reunión celebrada.
  - c. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
  - d. Cierre legal de la empresa.
  - e. Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

## Capítulo XV – Interpretación

### Art. 60. Comisión mixta paritaria.

I.- Se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

II.- La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustentación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores y trabajadoras a las empresas, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

III.- Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes.

IV.- Procedimiento de actuación: cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

V.- De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

VI.- Los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

Lo establecido en este artículo con carácter general se entiende sin perjuicio de lo establecido respecto del modo de operar en la nueva clasificación profesional que surja del presente Convenio Colectivo.

### Disposiciones adicionales

**Primera.-** Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, al Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB).

**Segunda.-** En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL**

La subida salarial acordada se aplicará sobre las tablas salariales existentes en el convenio del ejercicio 2012, quedando la tabla salarial de la siguiente forma, aplicable a partir del 1 de enero de 2019:

Personal Administrativo	Salario Base	Plus de Insularidad	Plus de Transporte	Bruto Mensual	Bruto Anual
Jefe/a administración	1.209,02 €	394,09 €	148,40 €	1.751,51 €	28.024,16 €
Oficial de primera	980,38 €	320,07 €	148,40 €	1.448,85 €	23.181,60 €
Oficial de segunda	808,89 €	264,19 €	148,40 €	1.221,48 €	19.543,68 €
Oficial de tercera	728,82 €	237,96 €	148,40 €	1.115,18 €	17.842,88 €
Auxiliar	685,98 €	223,61 €	0,00 €	909,59 €	14.553,44 €

Personal de Redacción	Salario Base	Plus de Insularidad	Plus de Transporte	Bruto Mensual	Bruto Anual
Redactor/a Jefe	1.215,91 €	395,26 €	197,86 €	1.809,03 €	28.944,48 €
Jefe de Sección	983,23 €	321,03 €	197,86 €	1.502,12 €	24.033,92 €
Redactor/R.Gráfico	811,70 €	265,17 €	197,86 €	1.274,73 €	20.395,68 €
Documentalista	811,70 €	237,95 €	148,40 €	1.198,05 €	19.168,80 €
Ayudante Redacción	697,34 €	227,55 €	197,86 €	1.122,76 €	17.964,16 €
Auxiliar Redacción	682,96 €	224,59 €	0 €	907,55 €	14.520,80 €

Personal Preimpresión	Salario Base	Plus de Insularidad	Plus de Transporte	Bruto Mensual	Bruto Anual
Jefe/a de equipo	1.209,02 €	394,28 €	148,40 €	1.751,70 €	28.027,20 €
Oficial de primera	1.010,99 €	320,07 €	148,40 €	1.479,46 €	23.671,36 €
Oficial de segunda	833,59 €	264,19 €	148,40 €	1.246,18 €	19.938,88 €
Oficial de tercera	751,54 €	237,96 €	148,40 €	1.137,90 €	18.206,40 €
Ayudantes	707,55 €	223,59 €	0,00 €	931,14 €	14.898,24 €
Teclistas	707,55 €	223,59 €	0,0 €	931,14 €	14.898,24 €

