

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22636 *Resolución de 25 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Unidad Editorial, SA (código de convenio número: 90007592011992), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la organización sindical CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO UNIDAD EDITORIAL, SA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

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

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

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015, de 23 de octubre.

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas sociedades una relación mercantil. En ambos casos, se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

c) El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con Unidad Editorial, SA aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo y correspondan o no con la actividad propia de la empresa.

d) Los profesionales cuya relación con Unidad Editorial, SA se derive de la aceptación de una minuta o factura y los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

e) El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente Convenio Colectivo, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.

f) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con la empresa, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.

g) El personal de dirección, incluyendo en esta definición a los directores y subdirectores y al personal asignado al grupo 0 en la estructura de grupos profesionales (mandos de dirección).

Artículo 4. *Garantías.*

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

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

Artículo 5. *Duración y vigencia.*

La vigencia de este convenio colectivo irá desde 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

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

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

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

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

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

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

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

5. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, se estará a lo que se disponga en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 7. *Comisión paritaria y de vigilancia.*

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por 6 miembros, tres en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, y tres en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo. Los miembros de la comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.
- b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.
- c) El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
- d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
- e) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.
- f) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la comisión, dando preferencia al proceso establecido sistema extrajudicial de solución previsto en el acuerdo interconfederal que establece el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

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

9. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el siguiente: Avenida San Luis número 25, 28033, Madrid.

Artículo 8. *Adhesión al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).*

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivo.

Artículo 9. *Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la comisión negociadora que se constituya acordará lo que proceda sobre la nueva regulación del precepto anulado, siendo plenamente vigente y aplicable el convenio colectivo.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

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

CAPÍTULO II

Estructura organizativa

Artículo 11. *Condiciones de empleo y contrataciones.*

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en

función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

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

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

Artículo 12. *Grupos profesionales y niveles.*

Los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo se estructuran en niveles conforme al sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial.

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

Cada uno de los niveles que conforman cada grupo profesional está compuesto de dos niveles salariales. Un nivel salarial de ingreso y un nivel salarial a los dieciocho meses que se aplicará automáticamente una vez cumplido un periodo de dieciocho meses en el nivel salarial de ingreso.

La empresa podrá asignar a las personas trabajadoras a un nivel o salario superior dentro del mismo grupo profesional.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada.*

La jornada laboral anual es de 1620 horas que es equivalente a treinta y seis horas semanales. Se podrá establecer la distribución irregular a lo largo del año en los términos establecidos en la normativa legal.

Unidad Editorial es el corporativo del Grupo. En el corporativo los horarios están directamente vinculados a su razón de ser que es prestar servicios a clientes internos (redacciones, proyectos digitales, departamentos propios del corporativo) así como a clientes externos (suscriptores, proyectos, etc.). De tal manera que los horarios y turnos del corporativo, como regla general, se adaptaran a las necesidades productivas que se han mencionado. El horario puede ser continuado, partido y a turnos que pueden ser a su vez diurnos y nocturnos.

Durante los meses de verano (del 15 junio al 15 de septiembre) podrá aplicarse la jornada continuada o intensiva en aquellos departamentos en los que las necesidades de atención o prestación de servicio lo permitan, por ser esta la naturaleza del corporativo. Para las áreas de Publicidad y Ventas la jornada intensiva de verano será entre la última semana de junio y la primera semana del mes de septiembre, siempre que las necesidades productivas y de servicio lo permita. En particular, durante este periodo se establecerán turnos rotatorios para atender las necesidades productivas de todos los centros de trabajo en sus aspectos técnicos. Estos turnos serán notificados por la empresa a las personas trabajadoras afectados, bien en varias veces, de acuerdo con las necesidades operativas, en cuyo caso el preaviso para cubrir el turno partido deberá hacerse con un plazo de siete días. La jornada continuada o intensiva podrá ser tanto en horario de mañana como de tarde.

Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana. Las acumulaciones de días de libranza trabajados sólo podrán ser autorizadas por la dirección, previa justificación del responsable de la sección.

Estas acumulaciones tendrán que ser recuperadas cuanto antes, de la forma que más convenga a las partes implicadas y siempre respetando el período de catorce días establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Horario.*

1. Los horarios se establecerán según las necesidades de cada servicio e incluso dentro de cada departamento pueden ser diferentes para las personas que los conforman. En todo caso, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo.

2. Las horas de entrada y salida de trabajo se entiende en punto y serán las establecidas por la dirección de cada departamento. Será la dirección del departamento la que permita la posibilidad de una tolerancia de hasta 30 minutos en la entrada que será compensada a la hora de la salida.

3. Las personas que tienen jornada partida el tiempo para comer será como mínimo de una hora y máximo de dos horas.

4. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa estime en cada momento.

5. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. *Fines de semana y festivos.*

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

Asimismo, los festivos que se celebren a lo largo de la semana deberán ser trabajados en cada sección por un número similar de personas trabajadoras al que los hace los domingos. Su acumulación debe ser disfrutada cuanto antes, salvo excepciones autorizadas por la dirección.

Se garantiza el disfrute del mismo número de festivos anuales a todas las personas trabajadoras, independientemente de cómo tenga distribuida la jornada cada trabajador/a, de lunes a viernes o de lunes a domingo. El número de festivos a disfrutar se determinará cada año una vez publicado el calendario laboral anual que corresponda, siendo la referencia para todo el total de festivos de cada año el que tenga el personal que trabaja de lunes a viernes.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas aplicables.

2. Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

3. La empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la empresa y así se constate en un plazo continuado superior a tres meses.

Artículo 17. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá el siguiente sistema de vacaciones:

1. El período vacacional, si se presta servicios de lunes a domingo, será de 37 días naturales; y si se trabaja de lunes a viernes, será de 26 días laborables, en ambos casos, o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

2. En el caso de cambiar de un sistema a otro, se producirá una traslación en días laborables o naturales por meses completos.

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

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

5. El plazo para disfrutar las vacaciones anuales finaliza el uno de marzo del año natural siguiente de aquel en que se devengan las vacaciones. A partir de ese momento caducarán todos los derechos de vacaciones y libranzas y, por tanto, quien tenga días pendientes los perderán, a excepción de los supuestos y casos en los que excepcionalmente se autorice por escrito por RR. HH o así este establecido en la legislación vigente.

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

7. Asimismo, las personas trabajadoras que hayan alcanzado los diez años de trabajo efectivo en la empresa tendrán derecho a un día más de vacaciones, solo si en los dos años anteriores al disfrute no han tenido ninguna ausencia injustificada.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 18. *Contratación temporal.*

La empresa únicamente podrá celebrar contratos de trabajo de duración temporal en las modalidades y por las causas contempladas en la normativa de aplicación en cada momento

CAPÍTULO V

Deberes específicos de la actividad periodística

Artículo 19. *Propiedad Intelectual.*

1. Unidad Editorial, SA, como empresa que constituye el corporativo de grupo empresarial tanto del diario «El Mundo», «Marca», «Expansión», revistas y suplementos pertenecientes, así como de todos los productos presentes y futuros pertenecientes tanto en su edición impresa como digital del Grupo Unidad Editorial, le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1/1996, de Propiedad Intelectual.

2. La cesión de derechos de explotación se regirá por lo dispuesto en el artículo 51.2 de la Ley de Propiedad Intelectual: «A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral» y la retribución pactada contractualmente comprenderá la referida cesión, entendiéndose incluidos, salvo pacto en contrario, los derechos remuneratorios previstos en el artículo 129 bis, apartado 8, de la Ley de Propiedad Intelectual por lo que la compensación por la cesión de los derechos

de propiedad intelectual se encuentra íntegramente comprendida en el salario de las personas trabajadoras, sin que a los mismos les corresponda cantidad adicional alguna por dichos conceptos.»

La titularidad de dichos derechos por la empresa comenzará desde el mismo momento en que éstos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para el empleado, sin que haya derecho a una compensación económica adicional 3. Con carácter general, las aportaciones escritas y fotográficas del personal de plantilla a las publicaciones periódicas de del Grupo de Unidad Editorial se presumen constitutivas de informaciones de prensa y elementos instrumentales al servicio de la noticia.

CAPÍTULO VI

Retribución

Artículo 20. *Criterios generales.*

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

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

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

Artículo 21. *Conceptos retributivos.*

La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable.

1. La fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el anexo.

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

El complemento de empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de Convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual. Este complemento queda definido como compensable y absorbible.

3. Al salario fijo básico de Convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Libre disposición y dedicación exclusiva: Estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20 por 100, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.

b) Complemento personal de antigüedad: Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 44,72 euros mensuales por cada uno de ellos.

c) Plus de nocturnidad: Consiste el 30 por 100 del salario base, salvo acuerdo entre las partes, entre las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, y se aplicará a todo el personal de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

– Las personas trabajadoras cuya jornada laboral se extienda durante tres o más horas en horario nocturno, entendiéndose este el comprendido entre las veintidós y las seis

horas, percibirán el 30 por 100 de su salario base, salvo acuerdo entre las partes, en cada una de sus pagas.

– Las personas trabajadoras cuya jornada laboral coincida hasta en dos horas con el horario nocturno citado percibirán el 15 por 100 de su salario base, salvo acuerdo entre las partes.

d) Guardias fin de semana: La cantidad a abonar por este concepto será de 205,04 euros brutos mensuales. Dicho concepto se abonará en cada uno de los doce meses del año. Esta cantidad va referida a la realización de una guardia de fin de semana al mes. En el supuesto de que, por las particulares características de las distintas secciones o por razones técnicas, productivas y organizativas, algún trabajador/a realizase un número de guardias de fin de semana superior a la mencionada, le serán abonadas adicionalmente. La liquidación de las cantidades generadas por este concepto, serán abonadas con anterioridad al 31 de diciembre de cada año. Quedan excluidos del abono de la cantidad por guardia de fin de semana quienes no realizan su labor de fin de semana, así como el personal perteneciente al grupo profesional 1 nivel 1 y grupo 1 nivel 5. Este concepto podrán percibirlo las personas trabajadoras pertenecientes a las áreas de Redacción, Producción y Tecnología.

e) Plus por trabajo en día festivo: Se abonará incrementando en un 80 por 100 el salario ordinario-día. Los días de navidad, año nuevo y jueves santo se abonará el 150 por 100 del salario ordinario-día. Se define el salario ordinario-día como el resultado de dividir la suma del salario fijo básico más el complemento de empresa, el complemento personal de antigüedad y la nocturnidad en la cuantía fija entre 360.

f) Plus por trabajos peligrosos, penosos y tóxicos: Queda fijado en 176,97 euros. Esta cantidad será de aplicación a los motoristas, conductores, inspectores de venta y operadores de laboratorio fotográfico, y el personal de talleres que habitualmente se ocupe de la revisión y limpieza de las procesadoras.

Artículo 21 bis. *Gratificación extraordinaria 2023 y retribución variable 2024 y 2025.*

Año 2023

Se abonará una gratificación que tiene su causa en el incremento de los precios al consumo que se han producido durante el año 2022 y anteriores años, y que tendrá el siguiente régimen de aplicación:

a) Las personas trabajadoras, excepto aquellas que se mencionan en el siguiente apartado, percibirán un importe por el concepto de gratificación extraordinaria 2023 de 825 euros brutos.

b) Por razón de la causa que da lugar a esta gratificación se excluye de la misma a las personas trabajadoras del grupo 0 y al personal contratado en el año 2023, cualquiera que fuera la modalidad de su contratación.

Las personas con salarios anuales inferiores a 55.000 euros y que hayan percibido la gratificación extraordinaria 2023 consolidaran en el año 2024 el importe de 600 euros brutos. El personal que haya tenido incrementos salariales superiores al siete por ciento en el período de junio de 2022 a junio de 2023 no tendrá derecho a esta consolidación.

Año 2024 y 2025

En los años 2024 y 2025 las personas trabajadoras podrán tener derecho a percibir una retribución variable cuyos objetivos se definirán por las partes que han negociado este convenio colectivo en cada uno de los años.

En el caso de que no hubiera acuerdo entre las partes, el objetivo será el EBITDA menos inversiones el presupuesto del grupo siendo el esquema de esta retribución variable idéntico al sistema de retribución variable del grupo, al que sustituye.

La retribución variable que se pacta en el presente convenio colectivo sustituye en su integridad a la que está establecida en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial de tal forma que en ningún supuesto será de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa la retribución variable del mencionado convenio colectivo del grupo por cuanto la misma es sustituida y subsumida por la que se establece en este artículo.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias en Unidad Editorial, SA, serán:

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

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

c) Paga extra de febrero: Será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

d) Paga extra de septiembre: Será hecha efectiva en el mes de septiembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año natural anterior a su percepción y el 30 de septiembre del año en curso, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo. Esta paga se percibirá en compensación por el uso que se hace, o pueda hacerse, del trabajo habitual realizado por los empleados/as de Unidad Editorial SA, en servicios prestados o a prestar a aquellas ediciones regionales a las que la empresa suministre información para su distribución en cualquier soporte escrito, audiovisual o electrónico.

La cuantía de dichas pagas irá referida al salario fijo bruto.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la siguiente tabla:

Hora extraordinaria diurna: 18,42 euros.

Hora extraordinaria nocturna: 21,49 euros.

Hora extraordinaria festiva-diurna: 23,03 euros.

Hora extraordinaria festiva-nocturna: 26,14 euros.

Artículo 24. *Devengos extrasalariales.*

1. Plus de transporte: Por este concepto que sólo se devengará en caso de utilización efectiva de transporte por razón de trabajo se abonará la cantidad contractualmente establecida.

2. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a las personas trabajadoras la cantidad de 0,31 euros por kilómetro.

3. El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad.

No obstante, la comisión paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

4. Ayuda alimentaria. Los trabajadores que por razones de trabajo tuvieran que efectuar bien una comida o bien una cena podrán utilizar el comedor existente en el centro de trabajo de la Avenida de San Luis. La participación de los trabajadores será de 1 euro por el menú standard y de 0 euros por un menú ligero.

Para aquellos trabajadores que se encuentren fuera del edificio de San Luis durante el horario de comida o de la cena se entregará un vale por importe de 8 euros por día de trabajo.

5. Gastos por viajes: Durante la aplicación del presente convenio colectivo se sustituye el concepto de dieta por el de gastos de viaje justificados establecidos por la empresa.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 25. *Seguro colectivo de vida.*

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

El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

1. Por muerte natural: 30.000 euros.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 euros.
3. Por muerte en accidente: 60.000 euros.
4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 euros.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 euros.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 euros.

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador/a se encuentre en situación de alta en la seguridad social a cargo de Unidad Editorial, SA.

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

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

1. Complemento neutral.

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

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

2. Concepto acuerdo 2014.

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

La aplicación que se realiza en el presente convenio de la minoración salarial a los distintos conceptos salariales que en el mismo se contienen, incluida la regulación sobre el complemento neutral, podrá conllevar una reducción o desaparición del complemento negativo.

Disposición adicional segunda. *Jubilación obligatoria.*

La disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite establecer en los convenios colectivos cláusulas que determinen la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años.

De acuerdo con lo dispuesto en la mencionada norma, las partes acuerdan incorporar al presente convenio la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de una persona trabajadora que tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad exigida en esta disposición para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La decisión extintiva de la relación laboral será comunicada con carácter previo por la empresa a la persona afectada y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Disposición adicional tercera. *Sistema de jubilación gradual y flexible.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto.

Disposición adicional cuarta.

En relación a las dietas contempladas en el artículo 38.4 del anterior convenio colectivo, que se transcribe a continuación, su aplicación se dejó sin efectos por las partes debido al acuerdo alcanzado en 2009 en el ámbito de un proceso de reestructuración de plantilla mediante el que se sustituyeron por el sistema de gastos justificados que se establece en el artículo 24.5 del convenio, esta situación se tratará en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo.

«Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:

- a) Dieta nacional: 63,24 euros.
- b) Dieta internacional: 206,09 euros.

La dieta retribuye todos los gastos alimenticios del trabajador que pernocte fuera de su domicilio o tenga que realizar las dos comidas principales fuera de la localidad donde está situado el centro de trabajo y del domicilio donde tenga su residencia.

Si el trabajador no pernocta fuera de su domicilio, pero debe hacer las dos comidas fuera del mismo se pagará la dieta completa previa documentación del gasto de las dos comidas principales. En los casos en que el trabajador pernocte fuera de su domicilio y no realice las dos comidas principales fuera del domicilio donde este el centro de trabajo o donde tenga su residencia se abonará media dieta. El importe de la media dieta será el 50 % de la dieta completa.»

Disposición adicional quinta. *Plan de igualdad.*

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras tiene suscrito y registrado un Plan de igualdad y un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso.

Disposición adicional sexta.

El personal cuyo origen laboral fuera cualquiera de las empresas del Grupo Recoletos comienza a devengar el complemento personal por antigüedad desde el 1 de septiembre de 2007, tal y como se estableció en el artículo 10 del acuerdo de homogeneización de condiciones previsto en la disposición transitoria única del anterior convenio.

El personal que se incorporó a la empresa proveniente de Unidad Editorial Internet, SL comienza a devengar el complemento personal por antigüedad desde el 1 de enero de 2010 de acuerdo con lo establecido en el pacto colectivo de fecha 14 de abril de 2010.

Disposición adicional séptima. *Coordinación normativa.*

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

Disposición adicional octava. *Teletrabajo.*

Sin perjuicio del carácter preferente de la prestación laboral con carácter presencial en las dependencias físicas de la empresa, y para aquellas funciones y puestos de los grupos profesionales 2 y 3, se llevará a cabo, de común acuerdo entre la persona trabajadora y el responsable de la empresa, el teletrabajo o trabajo a distancia que podrá abarcar hasta un veinte por ciento de la jornada laboral y con un máximo de un día a la semana. Para las personas del grupo 1 se gestionará, siempre que sea posible, con flexibilidad y bajo la supervisión del responsable directo.

Las personas que disfruten del teletrabajo estarán monitorizadas por un sistema de control de trabajo determinado por la empresa a los efectos de que se verifique el cumplimiento de las obligaciones de cada puesto de trabajo afectado. Asimismo, la persona trabajadora tendrá que solicitar el día de teletrabajo a través de los medios que la empresa ponga a disposición y, con carácter general, no podrá disfrutarse si no está aprobado previamente por su responsable.

El responsable de cada área organizará y asignará los días de teletrabajo de los equipos, que no se podrán unir a vacaciones ni ser el mismo día de la semana recurrentemente, salvo acuerdo.

En periodos vacacionales y en situaciones especiales, se podrá modificar o suspender si la organización y el trabajo lo requieren.

En el caso de los perfiles digitales del área de tecnología, incluyendo Data Science y analítica, se establecerá un modelo en función de las competencias y responsabilidades de cada posición que se definirá con el responsable del área. Dicho modelo no conllevará la realización de una jornada en teletrabajo superior al 29%. En el caso excepcional de que sea superior, la compensación por teletrabajo será de ocho euros brutos al mes que se cobrará en once mensualidades.

El teletrabajo que en esta disposición se establece, dejará de aplicarse el 31 de diciembre de 2025 sin que a estos efectos le sea de aplicación la prórroga automática ni la ultraactividad del resto del convenio colectivo, salvo acuerdo entre las partes que suscriben el presente convenio.

Disposición adicional novena. *Incorporación materias del convenio colectivo de grupo.*

Las partes acuerdan incorporar todas las materias complementarias que actualmente están reguladas en el convenio colectivo de grupo al convenio colectivo de empresa, lo que se llevará a cabo antes del 31 de octubre de 2023 mediante la firma de un texto refundido que articulará la obligación que se establece en esta disposición.

Disposición final.

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

ANEXO I

Tabla de transposición de categorías a los nuevos grupos profesionales

Redacción

Grupo	Nivel	Categoría
Grupo 1.	Nivel I.	Redactor Jefe.
	Nivel II.	Jefe de sección.
Grupo 2.	Nivel III.	Redactor.
	Nivel IV.	Ayudante de redacción.

Gestión/Comercial

Grupo	Nivel	Categoría
Grupo 1.	Nivel V.	Jefe de área.
	Nivel VI.	Jefe de sección.
Grupo 2.	Nivel VII.	Comercial.
	Nivel VIII.	Tec. Servicios.
	Nivel IX.	Servicios.
	Nivel X.	Técnico.
	Nivel XI.	Promotor de publicidad.

Grupo	Nivel	Categoría
Grupo 3.	Nivel XII.	Administrativo.
	Nivel XIII.	Aux. administrativo.

Grupos profesionales y niveles

Redacción

Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso - Euros	Nivel salarial a los 18 meses - Euros	SA - Euros	SB - Euros	SC - Euros
Grupo 1.	Nivel I.	62.132,47	70.139,22			
	Nivel II.	49.743,20	60.308,00			
Grupo 2.	Nivel III.	21.901,44	25.551,68	31.502,79	36.491,27	41.404,51
	Nivel IV.	18.251,20	21.901,44	25.562,24	28.135,83	

Gestión/Comercial

Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso - Euros	Nivel salarial a los 18 meses - Euros	SA - Euros	SB - Euros	SC - Euros
Grupo 1.	Nivel V.	31.502,79	34.837,01	38.137,26		
	Nivel VI.	26.649,00	29.152,39	32.509,25		
Grupo 2.	Nivel VII.	29.614,20	31.502,79			
	Nivel VIII.	18.251,20	21.901,44	25.551,68	28.135,83	
	Nivel IX.	18.251,20	21.901,44			
	Nivel X.	16.446,00	18.251,20	21.901,44	28.135,83	
	Nivel XI.	16.446,00	18.251,20			
Grupo 3.	Nivel XII.	15.120,00	18.251,20	23.361,44	27.000,00	29.486,88
	Nivel XIII.	15.120,00	15.500,00			