

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23514 *Resolución de 7 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL (código de convenio n.º 90018132012010), que fue suscrito con fecha 15 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 el sindicato CC.OO. y la Federación de Sindicato de Periodistas (FeSP), 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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 mencionado 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, 7 de noviembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN ECONÓMICA, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación sindical 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 Información Económica, SL, sin perjuicio de las excepciones establecidas en el punto 2 del presente artículo:

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

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

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

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con Unidad Editorial Información Económica, SL, 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 Información Económica, SL, 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 Información Económica, SL, 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 un 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 las personas trabajadoras 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 esta, 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 se llevarán a cabo de acuerdo con lo establecido en el 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 sobre 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.*

Habida cuenta de la naturaleza del presente convenio colectivo, las disposiciones legales futuras o convenio de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos sólo tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas. No serán compensables y absorbibles los conceptos que en el presente convenio colectivo o por contrato individual hayan sido regulados como ni absorbibles, ni compensables.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 11. *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 III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será equivalente a treinta y seis horas semanales de promedio en un cómputo anual de 1.620 horas, prestadas de lunes a domingo. Por necesidades de producción, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana.

La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias, respetando el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Si por razones organizativas o productivas especiales se necesita en alguna actividad una jornada de doce horas diarias, la empresa deberá informar y consultar con la representación legal de los trabajadores antes de establecer este horario especial. Este cambio de horario y/o turno se comunicará con una antelación mínima de cinco días.

A la firma del presente convenio la jornada se presta, en general, de domingo a viernes.

Las partes pactan que, como consecuencia de las necesidades de producción en algún medio, la jornada, prevista en el párrafo 1.º de este artículo, puede llevar a, establecer en cada caso y año, un aumento del descanso compensatorio en periodos que se establezcan de común acuerdo.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días. Siendo posible acumular el descanso semanal, por razones productivas u organizativas, en los términos establecidos en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Horario de trabajo.*

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Al no permitir la naturaleza de la actividad periódica determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones, atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la Dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, y controles de asistencia, disfrute de vacaciones y libranzas.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos y de su normal cumplimiento, el trabajo periódico se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida esta, quedará cumplida su jornada laboral.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones que se disfrutarán

preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Por necesidades organizativas, el disfrute de los días de vacaciones se verán se podrá fraccionar, por mutuo acuerdo entre las partes, en dos quincenas.

Siendo el párrafo anterior la regla cabe la excepción mediante el acuerdo mutuo disfrutar en otro u otros periodos al establecido.

A partir del 1 de enero de 2024, los días de vacaciones anuales pasarán a ser de naturaleza laborable, por lo que las personas trabajadoras disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones al año.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones dentro de las correspondientes unidades de trabajo, tendrán preferencia:

1.º) Las personas trabajadoras con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad, y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º) En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que la persona trabajadora que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

No podrán iniciarse el disfrute de las vacaciones en domingo, festivo o en día que coincida con día de descanso de la persona trabajadora.

La duración de las vacaciones en los supuestos de personas trabajadoras de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

La determinación de la fecha del disfrute de los treinta días naturales de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

El disfrute de los treinta días naturales de vacaciones, o veintidós días laborables a partir del 1 de enero de 2024, se podrán agotar hasta el 28 de febrero del año siguiente respetándose en materia de vacaciones los derechos establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Festivos y domingos.*

1. La organización trimestral del trabajo en festivos de acuerdo con el calendario laboral vigente se comunicará por parte de la Dirección al conjunto de la plantilla en los primeros quince días de cada trimestre.

2. La compensación por el trabajo en festivos será la siguiente:

a) Por los primeros cuatro festivos trabajados, cinco días laborables de descanso compensatorio a disfrutar de común acuerdo con la Dirección más una retribución adicional del 50 % del salario fijo de cada persona trabajadora por cada uno de esos cuatro festivos.

b) A partir del quinto día festivo la compensación por cada festivo realmente trabajado de los catorce posibles se compensará con un día laborable y una retribución adicional del 50 % del salario fijo de cada persona trabajadora

3. La compensación por el trabajo en domingos será la siguiente:

El trabajo en domingo tendrá una retribución adicional del 50 % del salario fijo establecido en el anexo II del presente convenio colectivo para cada grupo profesional y nivel de persona trabajadora

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

En cuanto a movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del Grupo Unidad Editorial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la dirección de la empresa. Notificada esta decisión, la persona trabajadora tendrá derecho a optar por la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 17. *Personas trabajadoras con capacidad disminuida.*

A las personas trabajadoras que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desempeñando, la empresa tratará de encontrar un puesto de trabajo compatible con la incapacidad que tengan declarada previo informe médico oportuno.

En esta situación, las personas trabajadoras percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario, como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Grupos profesionales

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

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

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

Grupo 1. Este grupo está dividido en dos niveles (I y II) cuya designación es libre por la empresa.

Grupo 2. Este grupo está dividido en dos niveles (III y IV),

Las partes consideran que el nivel de responsabilidad, complejidad, conocimiento técnico y grado de autonomía se adquiere de manera gradual y efectiva. Por ello, dentro de estos niveles se establecen los niveles salariales que se alcanzan en el período temporal de referencia que se indica en la tabla salarial.

Grupo 3. Este grupo lo compone el nivel V. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden la clasificación profesional a la que hace referencia el convenio colectivo de grupo.

Las partes consideran que el nivel de responsabilidad, complejidad, conocimiento técnico y grado de autonomía se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de un año.

CAPÍTULO VI

Retribuciones económicas

Artículo 19. *Conceptos salariales.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la empresa, reflejadas en el artículo 26, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores. Estos conceptos, detallados en el presente convenio colectivo, a partir del presente artículo y sucesivos, son los que forman el salario bruto individual de cada persona trabajadora. La forma y manera en que dichos conceptos salariales actúan se desarrollan en los artículos siguientes.

Artículo 20. *Definición de conceptos salariales.*

Salario base: Es el salario que por grupos profesionales y/o niveles se haya definido en las tablas salariales del anexo I de este convenio colectivo para cada año.

Salario fijo: Es el salario constituido por la suma del salario base más el plus de actividad. Este plus de actividad integra en un solo plus las prestaciones de nocturnidad, título y transporte por lo que no podrá exigirse contraprestación alguna adicional para el pago de esos conceptos. Este salario, para cada grupo profesional y nivel queda definido en las tablas salariales del anexo II de este convenio colectivo.

Plus personal: Complemento salarial que consiste en la diferencia entre el salario fijo de cada grupo profesional y/o nivel más el plus de libre designación en el caso de que lo percibiese, y el salario real que perciban las personas trabajadoras en el momento que se aplique el presente convenio. Cuando la persona trabajadora cambie de grupo profesional y/o nivel el plus personal será compensable y absorbible con el incremento salarial que pudiera corresponder por la tabla salarial.

Complemento personal de antigüedad: Consistirá en dos trienios del 2% y de sucesivos quinquenios del 2,5%, calculados sobre el salario fijo establecido por grupos profesionales y/o niveles, hasta un máximo de cuatro quinquenios y dos trienios. La antigüedad a estos efectos, con independencia de la fecha real de incorporación de la persona trabajadora a la empresa, empezará a devengarse del 1 de enero de 2009 de modo que el primer trienio no se perfeccionó hasta el 1 de enero de 2012.

Plus de disponibilidad: Este plus se percibirá cuando la empresa por necesidades del medio designe a una persona trabajadora que tenga disponibilidad para cubrir las necesidades que pudieran surgir. Este plus tendrá una cuantía de 114,70 euros brutos mensuales. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del mismo entrarán en vigor en la fecha del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes de tiempo por un preaviso por escrito de treinta días por cualquiera de las partes.

Plus de libre designación:

Remunera a las personas trabajadoras que, por libre designación de la Dirección del medio, ocupen los niveles del grupo profesional 1 de las tablas salariales del anexo I al presente convenio colectivo.

Este plus deberá pactarse de mutuo acuerdo. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del mismo entran en vigor en la fecha del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes del tiempo pactado por un preaviso por escrito de treinta días por cualquiera de las partes.

Si la persona trabajadora en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 1 nivel II y se le asigna al nivel I, la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la tabla salarial del anexo II a este convenio colectivo para el nivel I y el salario mínimo establecido para el nivel II.

Si la persona trabajadora en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 2 nivel IV y se le asigna al nivel I, la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la tabla salarial del anexo II a este convenio colectivo para el nivel I y el salario mínimo establecido para el nivel IV.

Si la persona trabajadora en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 2 nivel IV y se le asigna al nivel II, la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la tabla salarial del anexo II a este convenio colectivo para el nivel II y el salario mínimo establecido para el nivel IV.

El plus de libre designación se percibirá mientras la persona trabajadora ocupe el puesto libremente designado por la Dirección de la empresa, al percibirlo exclusivamente en atención a esta condición.

Aquellas personas trabajadoras que actualmente ocupen los puestos profesionales englobados en el grupo profesional 1, y cuyas retribuciones fueran superiores a las establecidas en las tablas salariales del anexo II para los grupos profesionales citados, el plus de libre designación se considerará absorbido y compensado en el total de sus actuales retribuciones, adaptándose las mismas a la nueva estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo. En el caso de dejar de estar designados en el grupo profesional 1, el plus de designación desaparecería y su cuantía, pasaría a formar parte del plus personal como garantía de las retribuciones totales que venía percibiendo la persona trabajadora.

El grupo profesional 1 se considera de libre designación por parte de la Dirección de la empresa.

Plus de cierre: Es un complemento salarial que percibirán las personas trabajadoras de la sección de cierre del periódico Expansión, como compensación a que su jornada de trabajo, motivada por la propia naturaleza del puesto, el cierre diario del periódico se desarrolla en horario nocturno y finaliza con la última edición del mismo. Este plus compensa el trabajo siempre dentro del horario nocturno y, por tanto, se pagará adicional al plus de actividad. El formar parte de la sección de cierre será en principio voluntario, salvo que agotada esta vía se haga necesaria la asignación de las personas trabajadoras por parte de la Dirección de la empresa.

Este complemento salarial se abonará por 11 mensualidades al año, su cuantía será equivalente a un 10 por 100, calculado sobre el salario base establecido en las tablas del anexo I para el grupo profesional y nivel individual del trabajador/a. En el caso de sustitución de vacaciones, IT, o cualquier otra suspensión que suponga una permanencia en el puesto de cierre por una duración no inferior a dos semanas continuadas las personas trabajadoras sustitutas cobrarán la parte proporcional del plus.

La disposición transitoria primera contiene el listado del personal que, a la fecha de la firma del convenio, forman parte de la sección de cierre.

Complemento de responsabilidad. Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos de jefatura, o sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la empresa. Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad, importancia del servicio, etc. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado por lo que no tendrá carácter consolidado. Será incompatible con la percepción de cantidad alguna por movilidad funcional. Corresponde exclusivamente a la empresa la determinación de los supuestos y las cuantías a asignar.

Artículo 20 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 700 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; las personas con salarios superiores a 80.000 euros brutos anuales; al personal contratado en el año 2023, cualquiera que fuera la modalidad de su contratación, así como a las que hayan visto incrementado su salario bruto anual en el período entre enero de 2022 y junio de 2023 en un importe superior a 700 euros brutos.

Las personas con salarios anuales inferiores a 55.000 euros y que hayan percibido la gratificación extraordinaria 2023 consolidarán en el año 2024 el importe de 500 euros brutos.

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 del 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 21. *De devengo superior a un mes.*

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre. A todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este convenio colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio correspondiente al primer semestre del año y otra de diciembre correspondiente al segundo semestre del año, por el importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario bruto de cada empleado/a, excluidas las percepciones no salariales que carecen de la consideración legal de salario. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

2. Paga extra de febrero. Esta paga se abonará el 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario bruto, quedando excluidas las percepciones no salariales, que cada trabajador/a haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

3. Las tablas salariales anuales de los anexos I y II constituyen la totalidad de la percepción anual por salario base y salario fijo e integran, por tanto, las doce pagas ordinarias más las tres extraordinarias aquí acordadas.

Artículo 22. *Retribuciones de naturaleza extrasalarial.*

A) Viajes y dietas. Durante la aplicación del presente convenio colectivo se sustituye el concepto de dieta por el de gastos de viaje, justificados, establecidos por la empresa.

B) Kilometraje. El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará a razón de 0,28 euros por kilómetro.

C) Desgaste de herramienta por material fotográfico. Sólo cuando el trabajador/a ponga a disposición de la empresa el material fotográfico se le abonará durante once mensualidades al año una cuantía bruta mensual de 86 euros.

D) Ayuda alimenticia. Las personas trabajadoras 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 estándar y de 0 euros por un menú ligero.

Para aquellas personas trabajadoras que estuvieran dadas de alta a fecha de 30 de septiembre de 2014 de las filiales o aquellos 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 8,50 euros por día de trabajo.

Para las personas trabajadoras con fecha de incorporación posterior a dicha fecha en los centros de fuera de Madrid o aquellos 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.

CAPÍTULO VII

Otros beneficios sociales

Artículo 23. *Seguro de accidente y seguro de vida.*

La empresa contrata con la compañía aseguradora que considere conveniente para el todo personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, un seguro de accidente en caso de invalidez permanente absoluta por accidente o muerte por accidente.

Con independencia del seguro de accidente y de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio que se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la empresa establecerá un Seguro colectivo de Vida.

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 Información Económica, SL.

CAPÍTULO VIII

Clausulado deontológico

Artículo 24. *Cláusula de propiedad intelectual.*

1. Los empleados/as cederán en exclusiva a la empresa todos:
 - i. Los derechos de propiedad intelectual de carácter patrimonial sobre las obras y demás prestaciones que cree o produzca durante la vigencia de su relación laboral con la empresa y, en especial, el derecho de reproducción directa o indirecta, provisional o permanente, por cualquier medio y en cualquier forma, de la totalidad o parte, incluida la reproducción gráfica, sonora, audiovisual y electrónica o digital.
 - ii. El derecho de distribución ya sea mediante venta, alquiler, préstamo o cualquier otro medio.
 - iii. El derecho de comunicación pública, por cualquier medio o procedimiento ya sea analógico o digital, incluidos los procedimientos alámbricos o inalámbricos, la emisión, transmisión, retransmisión y la puesta a disposición al público de las obras de tal forma que cualquier persona pueda acceder a ellas desde el lugar y en el momento en que ella elija.
 - iv. El derecho de transformación, incluida la traducción y la adaptación.

2. La cesión definida en esta cláusula tiene ámbito mundial, se realiza por todo el tiempo de duración de la protección legal de dichos derechos, y para todas las modalidades de explotación existentes, en cualquier tipo de soporte y formato, analógico o digital.

3. La empresa ostentará los derechos objeto de la cesión tanto para el ejercicio de su actividad habitual como para cualquier otra actividad que con carácter principal o instrumental decida emprender en cualquier momento, así como sobre todos los materiales, obras, documentos y demás prestaciones elaborado/as, creado/as u obtenido/as durante la vigencia del contrato de trabajo de los empleados/as serán propiedad exclusiva de la empresa.

4. La empresa podrá ceder o licenciar a terceros los derechos que son objeto de la cesión.

5. Para cualquier forma de explotación de las obras que quisieran realizar los empleados/as se requerirá autorización previa, expresa y por escrito de la empresa.

A estos efectos, los empleados/as deberán, en todo caso, comunicar por escrito y de forma previa esta voluntad a la empresa, la cual, valorará dicha decisión y en su caso y si así lo estimase conveniente, autorizará la explotación de la obra solicitada en los términos recogidos en el párrafo anterior.

Esta autorización por parte de la empresa comprenderá únicamente la solicitud señalada sin que en ningún momento dicha autorización supusiese un derecho del empleado/a a cualquier otro tipo de explotación.

6. La compensación por la cesión de los derechos de propiedad intelectual se encuentra íntegramente comprendida en el salario de los empleados/as, sin que a los mismos les corresponda cantidad adicional alguna por el expresado concepto.

7. 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 estos 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

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. *Plan de Igualdad y prevención del acoso.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores tienen suscrito y registrado un Plan de igualdad y un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso.

Disposición adicional tercera. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio colectivo será de aplicación el Convenio 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 cuarta. *Sistema de jubilación gradual y flexible Jubilación obligatoria.*

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.

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 quinta. *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.

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.

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 sexta. *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 transitoria primera. *Listado del personal de la Sección de Cierre a la fecha de la firma del convenio colectivo.*

Eduardo López Villarrubia.
Florian Reyes Sampablo.
Diego Pérez Lázaro.
Cristina Zarza Pérez.

Disposición final.

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquel, 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

	Grupo	Nivel	Categoría
Redacción/Gestión.	Grupo 1.	Nivel I.	Redactor-Jefe.
		Nivel II.	Jefe de sección.
	Grupo 2.	Nivel III.	Técnicos y secretarías.
		Nivel IV.	Redactores.
	Grupo 3.	Nivel V.	Administrativos.

Grupos profesionales y niveles

Tabla salario base

	Grupo	Nivel	Nivel salarial ingreso – Euros	Nivel salarial al 1.º año – Euros	Nivel salarial al 2.º Año – Euros	Nivel salarial al 3.º Año – Euros
Redacción/ Gestión.	Grupo 1.	Nivel I.	36.674,06			
		Nivel II.	34.025,65			
	Grupo 2.	Nivel III.	25.686,49	27.040,12		
		Nivel IV.	18.244,70	20.349,95	21.752,96	28.926,18
	Grupo 3.	Nivel V.	20.707,81	22.088,76		

ANEXO II

Tabla salario fijo

	Grupo	Nivel	Nivel salarial ingreso – Euros	Nivel salarial al 1.º año – Euros	Nivel salarial al 2.º año – Euros	Nivel salarial al 3.º año – Euros
Redacción/ Gestión.	Grupo 1.	Nivel I.	41.356,77			
		Nivel II.	38.391,19			
	Grupo 2.	Nivel III.	28.102,84	30.552,20		
		Nivel IV.	20.716,26	23.106,70	24.699,77	32.671,04
	Grupo 3.	Nivel V.	23.903,01	25.497,04		