

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**428** *Resolución de 25 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Unidad Editorial Información Deportiva, SL (Código de convenio núm.: 90017492012009), que fue suscrito con fecha 19 de octubre 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., 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 diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN DEPORTIVA, SL

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

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 Deportiva, 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 (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 Unidad Editorial Información Deportiva, SL una relación mercantil. En ambos casos, se registrarán 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 Deportiva, 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 Deportiva, 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.

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, se estará a lo que se disponga por 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 seis 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, esta 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 las personas trabajadoras.

9. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el siguiente: Avenida San Luis, núm. 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 retribuciones de naturaleza salarial que mejoren e incrementen las retribuciones reguladas en el presente convenio colectivo como salario bruto ordinario, sea cual fuere su fuente de concesión, serán compensables y absorbibles con los incrementos retributivos que se establezcan por disposición legal o convencional.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 11. *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral de prestación efectiva de servicios será de 1620 horas anuales.

2. La prestación efectiva de trabajo se realizará de lunes a domingo, si bien, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, por lo que solo trabajarán cinco días a la semana.

El cómputo de la jornada ordinaria anual de prestación efectiva de servicios para la redacción del diario Marca se ha pactado considerando los veintiún días naturales a las personas trabajadoras tienen derecho como días de descanso compensatorio por los días festivos trabajados. El disfrute de los veintiún días naturales no se podrá unir, en ningún caso, a los treinta naturales de vacaciones.

La Dirección, siempre que lo permitan las razones de organización, procurará que las personas trabajadoras de la redacción de Marca cada tres semanas de trabajo el descanso semanal coincida con fin de semana.

3. Las personas trabajadoras que presten sus servicios de manera fija de lunes a viernes y libren los días festivos tendrán derecho a un descanso compensatorio de día y medio en el supuesto de que tenga que prestar servicios en algún festivo, sin que les sea de aplicación lo dispuesto para el colectivo del apartado anterior. La empresa podrá pasarles, por necesidades del servicio, al régimen de trabajo y jornada contemplado en el apartado 2 de este artículo a salvo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. *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 periodística, determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones de las que se compone la redacción, 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. Aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección de la Redacción en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual, sin que en ningún caso esto suponga un aumento de su jornada laboral.

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

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

a) Las personas trabajadoras pertenecientes a la redacción de Marca disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, por necesidades organizativas el disfrute de los días de vacaciones de verano se podrá fraccionar en dos quincenas.

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 preferencias:

1.º Los empleados/as 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 el empleado/a que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

Las personas trabajadoras que disfruten de tres días de vacaciones de verano en una semana librarán en la misma los dos días correspondientes. Si se disfrutan de cuatro a cinco días de vacaciones de verano, se librará un solo día esa semana, y a partir de seis días de vacaciones de verano no se librará ningún día. Respecto a los veintiún días naturales de libranza por festivos trabajados, en todos los casos se mantienen los dos días de libranza por semana.

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, incluyéndose también la proporción de festivos trabajados en dicho período.

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

Los treinta días naturales de vacaciones y los veintiún días naturales de libranza consecuencia de los catorce festivos trabajados a lo largo del año, se podrá agotar su disfrute 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.

b) Las personas trabajadoras que presten sus servicios de manera fija de lunes a viernes y libran los días festivos disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, por necesidades organizativas el disfrute de los días de vacaciones de verano se podrá fraccionar en dos quincenas.

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 preferencias:

1.º Los empleados/as 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 el empleado/a que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

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 las vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

### CAPÍTULO III

#### Movilidad funcional y movilidad geográfica

##### Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

En cuanto a movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la dirección de la empresa. Notificada esta decisión, el trabajador/a 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.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

##### Artículo 15. *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, 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 2.

Este grupo está dividido en dos niveles (I y II).

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 del nivel II 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 III. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden la clasificación profesional a la que hace referencia establecida en el convenio colectivo del Grupo Unidad Editorial.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones económicas

##### Artículo 16. *Retribuciones económicas.*

Las retribuciones económicas, ya en metálico, ya en especie, que perciban las personas trabajadoras como consecuencia de su prestación de trabajo serán de naturaleza salarial si vienen a retribuir específicamente el desempeño efectivo de su trabajo, o de naturaleza extrasalarial si con ellas se retribuyen otros conceptos no vinculados directamente a la prestación profesional, pero concurrentes con su prestación de trabajo.

##### Artículo 17. *Salario bruto ordinario.*

Salario bruto ordinario es el que percibe el trabajador/a por el desempeño de su trabajo bajo los conceptos de salario base, plus de dedicación, plus de nocturnidad y plus de titularidad. Estos conceptos son los que integrarán las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Los conceptos que conforman el salario bruto ordinario se definen en el siguiente modo:

1. Salario base. Se entenderá por salario base la retribución salarial mínima que por el grupo y nivel al que este adscrito un trabajador/a, este percibirá al acceder a la misma, ya sea por nueva contratación, o por promoción profesional. Su importe por grupo y nivel es la que se establece en el anexo.

2. Plus de dedicación. Comprende la integración en este único concepto, debido a la especial naturaleza de la actividad periodística, de los pluses de prolongación de jornada y domingos trabajados, y su cuantía está reflejada en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

3. Plus de nocturnidad. Este plus se concederá a las personas trabajadoras que realicen trabajos entre las veintidós y las seis horas, y su cuantía se halla en la tabla salarial anexa a este convenio colectivo.

4. Plus de titularidad. Tendrán derecho a este plus aquellas personas trabajadoras que se encuentren en posesión del título adecuado para el desarrollo de la profesión. La cuantía del mismo se establece en las tablas salariales.

Artículo 18. *Otros complementos salariales.*

Se entienden como complementos de naturaleza salarial los que el trabajador/a perciba bajo los siguientes conceptos: complemento *ad personam*, libre disposición, antigüedad, actividad, libre designación, convenio y cierre. Estos conceptos serán percibidos por las personas trabajadoras siempre y cuando se den las circunstancias exigidas por cada uno de ellos para acceder a su percepción. Se definen del siguiente modo:

1. Complemento *ad personam*. Se entenderá como complemento *ad personam* el complemento salarial que se reconoció en el anterior convenio colectivo a algunas personas trabajadoras atendiendo a sus condiciones contractuales individuales de naturaleza salarial con carácter, no compensable ni absorbible.

2. Plus de libre disposición: Dada la naturaleza de la profesión periodística, la empresa (en la figura del Director de la publicación) y el personal de redacción podrán negociar individualmente el plus de libre disposición. Por ello se entiende la disposición del personal de la redacción, sin preaviso en el día anterior, para cubrir necesidades informativas a cualquier hora, períodos de acumulación de libranzas, libranzas, festivos y viajes no programados.

Estas condiciones deberán pactarse por tiempo determinado, como máximo por un año renovable y si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretarán en el correspondiente contrato firmado por ambas partes. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de la firma, pudiendo ser rescindido antes del tiempo pactado por un preaviso por escrito de treinta días de cualquiera de las partes.

A modo meramente enunciativo, no se considerará libre disposición los viajes programados o preavisados el día anterior al mismo, y de cualquier modificación que pudiera surgir en estos por razones de interés informativo. Tampoco tendrán carácter de libre disposición los viajes no programados en los que no sea necesario pernoctar fuera de su domicilio habitual.

3. Plus de antigüedad. En función de la duración de la vinculación de las personas trabajadoras a la empresa se abonará, a partir del 1 de enero de 2018, en el mes en el que se cumpla cada uno de los períodos de referencia, en primer lugar, dos trienios y posteriormente quinquenios, por el importe fijo establecido para cada grupo y nivel en el anexo.

4. Plus consolidado. Las personas trabajadoras que vienen percibiendo este plus lo mantendrán con el carácter de consolidados y no se verá afectado por incrementos salariales futuros.

5. Plus de libre designación. Este plus remunerará a las personas trabajadoras que por libre designación de la Dirección de la publicación, ocupen los puestos de Redactor Jefe por importe de un 20 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un grupo profesional 2, nivel II, nivel salarial al 5.º año, el Jefe de Sección por un importe de un 10 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un grupo profesional 2, nivel II, nivel salarial al 5.º año Y el Coordinador por un importe de un 5 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de grupo profesional 2, nivel II, nivel salarial al 5.º año.

Este plus de libre designación sería de aplicación para nuevos nombramientos y para personas trabajadoras de nuevo ingreso que ocupen estos puestos. Para aquellos trabajadores que actualmente ocupen estos puestos y estuvieran por debajo de la banda salarial especificada, percibirían el plus de libre designación, si voluntariamente así lo solicitaran de forma escrita a la Dirección de la empresa. Aquellas personas trabajadoras que actualmente ocupan los puestos de Redactor Jefe, Jefe de Sección y Coordinador, que están por encima de la banda salarial especificada, el plus de libre designación se considera absorbido y compensado en el total de sus actuales retribuciones, garantizándoles el mantenimiento de los conceptos salariales, estructura salarial, así como las condiciones económicas personales y particulares, que vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El plus de libre designación se percibirá mientras la persona trabajadora ocupe el puesto de Redactor Jefe, Jefe de Sección o Coordinador, al percibirlo única y exclusivamente en atención a su puesto y funciones profesionales. Ambos puestos son ajenos al sistema de promociones.

6. Plus de cierre. Complemento salarial que percibirán las personas trabajadoras de las Secciones de Portada y Cierre de Marca, 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 complemento salarial se abonará por doce mensualidades al año, su cuantía será equivalente a un 20 por 100, calculado sobre el salario base del trabajador/a.

7. Plus de actividad. Será la retribución salarial que perciba el trabajador/a no vinculada a ninguno de los complementos o pluses anteriormente definidos, y que supone una mayor retribución salarial que excede el salario bruto ordinario de su nivel fijado en las tablas salariales y el complemento *ad personam* que se le reconozca. Este complemento será compensable y absorbible con las mejoras salariales pactadas en el presente convenio colectivo para el nivel profesional en que se encuadre el trabajador/a o que le corresponda a este por disposición legal.

8. Plus convenio. Las personas trabajadoras que vienen percibiendo este complemento lo seguirán percibiendo, con el carácter de no compensable ni absorbible, en la cuantía, y las mensualidades, establecidas en el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo.

#### Artículo 19. *Retribuciones de naturaleza extrasalarial.*

Se consideran retribuciones de naturaleza extrasalarial el plus de transporte, la ayuda alimenticia, dietas, kilometraje y desgaste de herramienta. Estas retribuciones por su condición de extrasalariales tendrán el régimen jurídico que les corresponda conforme a las normas laborales y de seguridad social. Se definen del siguiente modo:

1. Plus transporte. Cantidad que perciben todas las personas trabajadoras, como compensación económica de los gastos de transporte que realicen para atender la jornada normal. Este plus se devengará durante once meses. El importe es de 69 euros por mes.

2. 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 las personas trabajadoras será de 1 euro por el menú standard y de 0 euros por un menú ligero.

Para aquellas personas trabajadoras que estuvieran dados de alta a fecha de 30 de septiembre de 2014 en los centros de trabajo de fuera de Madrid o aquellos que se encuentren fuera del edificio de la avenida de San Luis durante el horario de comida o de la cena se entregará un vale por importe de 10,90 euros por día de trabajo.

Para las personas trabajadoras con fecha de incorporación posterior a dicha fecha en los centros de trabajo fuera de Madrid o aquellos que se encuentren fuera del edificio de la avenida 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.

3. 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.

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

5. Desgaste de herramienta por material fotográfico. Se abonará durante once mensualidades al año, su cuantía bruta mensual se fija en 113,11 euros.

Artículo 19 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, por un importe de 800 euros brutos, salvo a las personas del grupo 0 al estar excluidas del ámbito de aplicación el convenio, que se abonará por el concepto de gratificación extraordinaria 2023.

Las personas que hayan percibido la mencionada gratificación extraordinaria 2023 consolidaran en el año 2024 el importe de 700 euros brutos.

Años 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 20. *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 y el plus de cierre. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

Artículo 21. *Paga extraordinaria 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 y el plus de cierre, que cada trabajador/a haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

## CAPÍTULO VI

### Otros beneficios sociales

Artículo 22. *Seguro de accidente.*

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.

Artículo 23. *Seguro de vida.*

Con independencia de lo estipulado en el artículo 22 y 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 empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida.

## Artículo 24. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Se estará a lo dispuesto por la normativa legal sobre conciliación de la vida laboral y familiar, así como normas conexas en materia de protección de la maternidad y los derechos que de esta situación legal se deriven para todas las personas trabajadoras afectados por este convenio colectivo, sin que quepa la aplicación de políticas empresariales que pudieran ser contrarios o limitativos de la regulación normativa vigente a la fecha de firma del presente convenio, o que fuera promulgada durante la vigencia del mismo.

## CAPÍTULO VII

### Clausulado deontológico

## Artículo 25. *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 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».

Disposición adicional primera. *Adecuación salarial al Acuerdo 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 afectados, en más o menos, como consecuencia de la aplicación al convenio de la referida reducción salarial, se establecen los siguientes conceptos cuya naturaleza y objeto se definen en cada uno de ellos:

1. Complemento neutral.

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

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

2. Concepto acuerdo 2014.

Este concepto se 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.

En relación a las dietas contempladas en el artículo 26.3 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 19.3 del convenio, esta situación se tratará en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo.

«Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuentas de gastos atendiendo a los siguientes criterios:

Dieta nacional: Se abonará para el año 2008 la cantidad de 68,57 euros, para los viajes de hasta ocho días; 84,87 euros, para los viajes de nueve a veintidós días y 102,37 euros para los viajes de duración superior a veintidós días. Dieta internacional: Se abonará para el año 2008 la cantidad de 109,96 euros, para los viajes de hasta ocho días y 141,38 euros para los viajes que superen ocho días.»

Disposición adicional tercera. *Coordinación normativa.*

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta. *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 sexta. *Teletrabajo.*

Sin perjuicio del carácter preferente de la prestación laboral con carácter presencial en las dependencias físicas de la empresa, y para Redactores, Ayudantes de Redacción y Secretarías de Redacción, 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 Redactores Jefe, Jefes de Sección y Coordinadores 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 poder verificar 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, teniendo en cuentas las necesidades del servicio que se pueden producir en situaciones especiales, que no se podrán unir a vacaciones ni ser el mismo día de la semana recurrentemente, salvo acuerdo.

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 séptima. *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 diciembre de 2023, mediante la firma de un texto refundido que articulará la obligación que se establece en esta disposición.

Disposición adicional octava. *Registro de jornada.*

Las partes ponen de manifiesto que con fecha 19 de febrero de 2020, se alcanzó un acuerdo sobre el registro de jornada en los términos y condiciones en el establecidos.

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

### Tabla de transposición de categorías a los grupos profesionales

#### Redacción

Grupo	Grupo 2		Grupo 3
Nivel	Nivel I	Nivel II	Nivel III
Categoría.	Secretaria redacción.	Redactor.	Oficial 1. <sup>a</sup> adtivo.

### Grupos profesionales y niveles

#### Redacción

Grupo	Grupo 2				Grupo 3	
Nivel	Nivel I		Nivel II		Nivel III	
Nivel salarial de ingreso.	S. Base.	964,09 €	S. Base.	740,00 €	S. Base.	992,35 €
	P. dedicación.	35,91 €	P. dedicación.	136,00 €	P. dedicación.	35,91 €
	P. título.		P. título.	74,91 €	P. título.	
	P. nocturnidad.		P. nocturnidad.	49,09 €	P. nocturnidad.	

Grupo	Grupo 2		Grupo 3
Nivel	Nivel I	Nivel II	Nivel III
Nivel salarial al 1er. Año.		S. Base.	785,51 €
		P. dedicación.	173,36 €
		P. título.	74,91 €
		P. nocturnidad.	72,13 €
Nivel salarial al 2.º Año.		S. Base.	907,26 €
		P. dedicación.	235,02 €
		P. título.	74,91 €
		P. nocturnidad.	94,40 €
Nivel salarial al 3.º Año.		S. Base.	941,66 €
		P. dedicación.	362,62 €
		P. título.	74,91 €
		P. nocturnidad.	115,45 €
Nivel salarial al 4.º Año.		S. Base.	976,38 €
		P. dedicación.	475,04 €
		P. título.	74,91 €
		P. nocturnidad.	137,67 €
Nivel salarial al 5.º Año.		S. Base.	1.011,69 €
		P. dedicación.	818,91 €
		P. título.	71,90 €
		P. nocturnidad.	138,89 €

### Trienios y quinquenios

#### Redacción

Grupo	Grupo 2		Grupo 3
Nivel	Nivel I	Nivel II	Nivel III
1er. Trienio.	41,04 €	47,08 €	49,62 €
2.º trienio.	41,04 €	52,70 €	49,62 €
Quinquenios.	41,04 €	52,70 €	49,62 €