I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

2 *RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa "Ediciones Cónica, Sociedad Anónima" (código número 28015182012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Ediciones Cónica, Sociedad Anónima", suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 21 de mayo de 2018; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 2 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

BOCM-20181103-2

II CONVENIO COLECTIVO DE EDICIONES CÓNICA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

ARTÍCULO 1. PARTES CONTRATANTES

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

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en el único centro de trabajo que tiene la empresa en la Comunidad de Madrid y 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 Ediciones Cónica, S.A., sin perjuicio de las excepciones establecidas en el punto 2 del presente artículo:
2. El contenido del presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa cualesquiera que fuesen sus cometidos, salvo por lo mencionado a continuación.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

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

ARTÍCULO 4. GARANTÍAS

Las condiciones que se establecen en el convenio colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.
A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados/as a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error o de la falta de control por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 5. DURACIÓN Y VIGENCIA

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

BOCM-20181103-2

Los efectos del presente convenio colectivo serán los que se expliciten en su articulado y en caso de no especificarse se entenderá que tiene efectos desde la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

ARTÍCULO 6. DENUNCIA Y PRÓRROGA

1. La denuncia del convenio colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su expiración.
   Asimismo será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.
2. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio colectivo, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.
3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente convenio colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.
4. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los trabajadores o de la empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación para negociar, el ámbito del convenio colectivo y las materias objeto de la negociación.
5. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su ultraactividad durante 18 meses desde el momento de la conclusión de la duración pactada o prorrogada, salvo que la normativa laboral aplicable durante la vigencia de este convenio establezca que no hay un límite de ultraactividad en los convenios colectivos.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA Y DE VIGILANCIA

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, y dos en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo. Los miembros de la comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.
2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo y podrá aprobar un reglamento de funcionamiento interno. Si así fuera, este reglamento deberá estar aprobado en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del mismo.
3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.
   La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.
   Será condición indispensable para la celebración de la reunión que la representación del personal asistente represente a la mayoría de los miembros de la comisión.
4. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
5. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión Paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la reunión de la Comisión en la que se trató el asunto.
6. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.
7. Competencias. La Comisión Paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:

   a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.
   b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.
   c) El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo. Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
   d) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.
   e) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la comisión, dando preferencia al proceso establecido en el Acuerdo Interprofesional por el que se crea el sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid que esté vigente.

BOCM-20181103-2

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 nº 25, 28033, Madrid.

ARTÍCULO 8. ADHESIÓN AL ACUERDO INTERPROFESIONAL POR EL QUE SE CREA EL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DEL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo, de manera previa a la interposición de conflictos 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 Paritaria negociadora que se constituya acordará lo que proceda sobre la nueva regulación del precepto anulado, siendo plenamente vigente y aplicable el convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

ARTÍCULO 10. CONDICIONES DE EMPLEO Y CONTRATACIONES

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la determinación, el establecimiento y las modificaciones de la política en materia de contratación y organización de la plantilla de trabajadores, así como todas aquellas que se relacionen con la prestación de servicios de terceros para la empresa, adecuándose en todo caso las decisiones en esta materia al sistema de organización adoptado y de conformidad a la regulación normativa vigente en materia de contratación laboral y mercantil.

CAPÍTULO III

Contratación y promoción

ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. La Empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

   a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.
   En particular y atendiendo la concreta actividad de la Empresa, se entenderán expresamente, aunque no de manera exclusiva, como actividades contenidas dentro de este contrato temporal a los efectos de configurar debidamente el objeto de la contratación por obra o servicio determinado las actividades de redacción, de servicios o técnicas informáticas que se formalicen mediante esta modalidad contractual para afrontar cualquier lanzamiento de publicación, sección o especial (incluyendo las fases de concepción, estudio, viabilidad y aplicación práctica) en formato actual o futuro con duración limitada en el tiempo pero incierta.
   b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la Empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.
   En particular y atendiendo la concreta actividad de la Empresa, se entenderán expresamente, aunque no de manera exclusiva, como actividades contenidas dentro de este contrato temporal a los efectos de la contratación eventual por circunstancias de la producción al menos las siguientes:

      - Actividades de redacción consecuencia de la acumulación de tareas por el lanzamiento de una publicación, sección o especial (éste último en el caso de acontecimientos de alto y

BOCM-20181103-2

urgente nivel informativo y que exijan tiradas adicionales) en formatos actuales o de nueva creación.
- Actividades técnicas y administrativas consecuencia de la acumulación de tareas por el lanzamiento de una publicación, sección o especial (éste último en el caso de acontecimientos de alto y urgente nivel informativo y que exijan tiradas especiales de una publicación) en formatos actuales o de nueva creación.
- Actividades de redacción en eventos que requieran de la prestación de servicios de redacción en número superior al de trabajadores asignados a la sección pertinente en el centro de trabajo.
- Actividades comerciales por acumulación de tareas o exigencias del mercado como consecuencia del lanzamiento de una publicación, sección o especial, en formatos actuales o de nueva creación.
- Actividades informáticas-técnicas por el lanzamiento de una publicación, sección o especial o por un exceso en la demanda dentro de la publicación de contenidos en páginas webs o nuevos formatos.

c) Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente Convenio.

2. Contratos en prácticas: esta modalidad de contratación temporal se utilizará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 1 como nivel salarial de ingreso.
3. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.
4. Contrato de interinidad: esta modalidad contractual se utilizará en aquellos supuestos en que se produzca el ingreso en la Empresa de trabajadores con el fin expreso de cubrir la ausencia de un trabajador/a con contrato suspendido y reserva de puesto de trabajo.
   Si el trabajador/a ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o el reintegro deviniera imposible, la Empresa tendrá la facultad bien de resolver el contrato con el trabajador/a interino o bien que adquiera la condición de fijo.
   En todo caso, si el trabajador/a sustituido no se reincorporara a su puesto una vez finalizada la causa de la sustitución, y hubieran transcurrido más de tres años desde que se inició la suplencia, el interino deberá entenderse desde ese momento que efectúa sus funciones bajo la modalidad de contrato indefinido.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

ARTÍCULO 12. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

Los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo se estructuran en niveles como consecuencia de la transposición del sistema de clasificación profesional por categorías existentes en el convenio colectivo anterior, según la tabla de transposición establecida en el anexo, al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial.
La incorporación en cada uno de estos grupos profesionales y niveles responderá a criterios objetivos.
Cada uno de los niveles que conforman cada grupo profesional está compuesto de dos niveles salariales. Un nivel salarial de ingreso y un nivel salarial a los 18 meses que se aplicará automáticamente una vez cumplido un periodo de 18 meses en el nivel salarial de ingreso.
La empresa podrá asignar a los trabajadores a un nivel superior dentro del mismo grupo profesional.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO

La jornada anual laboral ordinaria para todo el personal afectado por este Convenio es de 1620 horas que es equivalente a 36 horas semanales y que se podrán prestar de lunes a domingo.
La jornada que corresponda a cada trabajador/a será la que figure en su contrato de trabajo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana. El descanso semanal será preferentemente en sábado y domingo.

BOCM-20181103-2

Durante los meses de verano (de 1 de junio a 30 de septiembre) las publicaciones aplicarán la jornada continuada, salvo en aquellos productos o departamentos en los que según la Dirección de la Empresa sea necesario cubrir los turnos de mañana y tarde.
Asimismo, en las publicaciones durante este periodo se establecerán turnos rotatorios para atender las necesidades productivas de las publicaciones "on-line", que serán notificados por la empresa a los trabajadores afectados, bien de una sola vez al inicio del periodo de jornada continuada, bien en varias veces, de acuerdo con las necesidades operativas, en cuyo caso el preaviso para cubrir el turno de tarde deberá hacerse con un plazo de preaviso de siete días.

ARTÍCULO 14. HORARIO

1. El horario de trabajo serán los habituales de cada producto. Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos y de su normal cumplimiento, el trabajo periodístico se considera realizado en régimen de trabajo a tarea.
2. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la Empresa estime en cada momento.
3. Las partes pactan la posibilidad mediante acuerdo mutuo, entre empresa y trabajador/a, el poder realizar una parte de la jornada diaria o semanal de manera deslocalizada. En estos casos la jornada se realizará en el centro de trabajo de manera preponderante, estableciendo cada unidad los criterios organizativos que mejor se adapten a sus circunstancias.
   Estos pactos, que afectan a todos los trabajadores, permitirían en aquellas situaciones de reducción de jornada por cuidado de hijos, así como otras causas legales, la recuperación de la reducción salarial al completar la labor deslocalizada de la empresa, permitiendo la conciliación y recuperando la jornada completa. El fin es conseguir compatibilizar la dimensión profesional y personal sin detrimento de ninguna de ellas, consiguiendo compaginar las necesidades personales con la productividad necesaria y manteniendo la percepción salarial.
   Las partes pueden plantear, con un preaviso de un mes y de manera motivada, volver a realizar la jornada completa de forma presencial en el centro de trabajo. Las personas que cumplan los requisitos para la solicitud de la jornada reducida por las causas legalmente establecidas siempre podrán ejercer su derecho.

ARTÍCULO 15. DÍAS DE LIBRANZA Y FESTIVOS

Cuando se trabaje en días de libranza de semana o festivo se retribuirá con una hora libre por cada hora trabajada, a disfrutar en el siguiente trimestre a los días trabajados, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, más un plus equivalente al 50% del valor de las horas ordinarias trabajadas o bien con 1,5 horas libres por cada hora trabajada. O bien retribuir al 150% del valor de las horas ordinarias trabajadas. El valor de la hora se compondrá de salario base, complemento ad personam y antigüedad.

ARTÍCULO 16. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.
2. Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de la actividad de la empresa, los trabajadores se obligan a realizar las horas extraordinarias necesarias para la finalización de una tirada, el cierre de la publicación, la reparación de una avería o cualquier otra causa no imputable a la organización de la producción sin poder exceder el tope máximo legalmente establecido.
3. La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario excepto en los supuestos del párrafo 2 de este artículo.

ARTÍCULO 17. VACACIONES

Todos los trabajadores disfrutarán de veintiséis días laborables. De los cuales quince días como mínimo se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y los restantes se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes siendo de preferencia en los periodos de Semana Santa y Navidad.

BOCM-20181103-2

CAPÍTULO VI

Retribuciones

ARTÍCULO 18. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Las retribuciones económicas, ya en metálico, ya en especie, que perciban los trabajadores como consecuencia de su prestación de trabajo serán de naturaleza salarial si vienen a retribuir específicamente el desempeño efectivo de su contraprestación de trabajo.
Así tendrán consideración de percepciones de naturaleza salarial los siguientes conceptos retributivos: salario base y los siguientes complementos: complemento ad personam, antigüedad y complemento de responsabilidad. No forman parte del salario, las indemnizaciones y las compensaciones de naturaleza extrasalarial: gastos de viaje, desgaste de material y vales de comida en los límites legales. De igual manera no serán consideradas retribuciones salariales las "prestaciones sociales", anticipos y aportaciones a seguro colectivo de vida.
Las retribuciones salariales se establecen, y satisfacen íntegramente, atendiendo a la prestación del trabajo a tiempo completo durante la jornada ordinaria que se fija en el presente convenio colectivo. En los supuestos de jornadas reducidas se ajustarán las retribuciones salariales proporcionalmente al tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 19. SALARIO BASE

Serán para cada grupo profesional y nivel los que figuran en la tabla salarial Anexo I.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 45,61 euros mensuales por cada uno de ellos. En la disposición adicional quinta se establece cual es el inicio de percepción de los trienios.

ARTÍCULO 21. COMPLEMENTO AD PERSONAM

1. Los trabajadores que por contrato de trabajo individual hubieran pactado un salario superior a aquel que se establece en las tablas salariales del presente convenio colectivo para su grupo profesional y nivel percibirán bajo el concepto de complemento ad personam la cantidad que exceda el salario pactado al salario de tablas.
2. Este complemento no será compensable ni absorbible salvo para el caso de promoción a un grupo profesional o nivel superior.

ARTÍCULO 22. COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD

Retribución voluntaria asignada por la empresa totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador/a le corresponda percibir. Este complemento es no consolidable.

ARTÍCULO 23. DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

1. Son las pagas extraordinarias de verano, de Navidad y paga de marzo. Estas gratificaciones extraordinarias serán de una cuantía equivalente a una mensualidad del sueldo base más la percepción que cada trabajador/a reciba por los siguientes complementos: ad personam, y de responsabilidad.
2. La paga extraordinaria de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año, haciéndose efectiva antes del día 30 de junio.
3. La paga extraordinaria de Navidad se devengará desde 1 de julio hasta 31 de diciembre de cada año, abonándose antes del 20 de diciembre.
4. La paga extraordinaria de marzo se devengará a lo largo del año natural, debiendo hacerse efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente, con arreglo a los salarios vigentes en la fecha de su pago.

ARTÍCULO 24. CONCEPTOS EXTRASALARIALES

No tienen la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores como suplidos, indemnizaciones y demás conceptos compensatorios. Entre otros supuestos:

1. Desgaste de material.- Aquellos fotógrafos que utilicen regularmente su propio equipo fotográfico para la realización de su trabajo percibirán en concepto de "desgaste de material" la cantidad que se especifica a continuación. Se entiende que el uso del material fotográfico implica que el fotógrafo utiliza para su tarea todo el equipo fotográfico necesario. El simple uso de accesorios

BOCM-20181103-2

personales o la preferencia del fotógrafo por un determinado equipo, siempre que la empresa le proporcione equipo alternativo, no generarán el derecho al pago de este plus. Para la vigencia del presente convenio por este concepto se abonará la cantidad de 71,5 € mensuales, con exclusión del periodo vacacional y de las pagas extraordinarias.

2. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la Empresa abonará a los trabajadores la cantidad de: 0,30 euros por kilómetro.
3. El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada Sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto.
4. Ayuda alimenticia. Los trabajadores que por razones de trabajo tuvieran que efectuar bien una comida o bien una cena podrán utilizar el comedor existente en el centro de trabajo de la Avenida de San Luis. La participación de los trabajadores será de 1€ por el menú standard y de 0€ por un menú ligero.
   Para aquellos trabajadores 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 euros por día de trabajo.
5. Gastos de manutención: Durante la aplicación del presente convenio colectivo se sustituye el concepto de dieta por el de gastos de viaje justificados establecidos por la empresa.

CAPÍTULO VII

Condiciones y prestaciones sociales

ARTÍCULO 25. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección de la Empresa contratará, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la Empresa, incluido en el ámbito personal de aplicación del convenio, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora.

El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

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

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador/a se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

1.- Complemento neutral

Este complemento será el resultado de la diferencia que pudiera producirse por aplicación de las nuevas tablas salariales en los conceptos salariales que se vean afectados por la minoración salarial y que giren sobre un porcentaje del salario base y/o complementos salariales, a partir de la fecha en que se aplique el presente convenio.
No obstante, la diferencia resultante en cada caso se aplicará, hasta donde llegue, a reducir el negativo del complemento acuerdo 2014 y en el caso de que una vez aplicada la anterior operación quedara una diferencia se abonará en este complemento que no será compensable ni absorbible.

BOCM-20181103-2

2.- Concepto acuerdo 2014

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

La aplicación que se realiza en el presente convenio de la minoración salarial a los distintos conceptos salariales que en el mismo se contienen, incluida la regulación sobre el complemento neutral, podrá conllevar una reducción o desaparición del complemento negativo.
La adecuación salarial contemplada en la presente disposición se llevará a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio.

Disposición adicional segunda

En relación a las dietas contempladas en el art. 31.5 del anterior convenio colectivo, que se transcribe a continuación, su aplicación se dejó sin efectos por las partes debido al acuerdo alcanzado en 2009 en el ámbito de un proceso de reestructuración de plantilla mediante el que se sustituyeron por el sistema de gastos justificados que se establece en el artículo 24.5 del convenio, esta situación se tratará en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo.

"Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:
a) Dieta nacional: 80.50€.
b) Dieta internacional: 158.50€
Se entiende que la dieta cubre el pago de todos los gastos alimenticios del trabajador que pernocte fuera de su domicilio o tenga que realizar las dos comidas principales fuera del municipio donde está el centro de trabajo y del domicilio donde éste tenga su residencia.
Si el trabajador no pernocta fuera de su domicilio o del municipio donde se radique el centro de trabajo, pero debe hacer las dos comidas principales fuera de los mismos, se pagará la dieta completa previa acreditación de haber realizado fuera de los dos domicilios previstos las dos comidas principales.
En los casos en los que el trabajador no pernocte fuera de su domicilio y no realice las dos comidas principales fuera del municipio donde esté el centro de trabajo o del domicilio donde tenga su residencia se pagará media dieta. El importe de la media dieta alcanzará el 50% de la dieta completa."

Disposición adicional tercera. Plan de igualdad y Protocolo de acoso

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

Disposición adicional cuarta. 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.

Disposición adicional quinta. Antigüedad.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio comenzarán a computar antigüedad a los efectos de perfeccionamiento de trienios del presente Convenio Colectivo desde el 1 de enero de 2009 por lo que no devengarán trienios hasta 1 de enero de 2012.

Disposición adicional sexta. Sistema de Retribución variable

Primero.- Se pacta que con efectos del 1 de enero de 2018 será de aplicación a los trabajadores de Ediciones Cónica, SA, el sistema de retribución variable establecido en la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial publicado en el BOE de fecha 7 de octubre de 2017, de tal forma que el sistema de retribución variable será el siguiente:

El presente sistema de retribución variable, se basa en el cumplimento del objetivo de negocio presupuestado. Opera por fases, distinguiéndose una primera fase que tiene como referencia el cumplimiento de dicho objetivo. Y una segunda fase que se activa, sólo en el caso de alcanzar un sobrecumplimiento del objetivo.

BOCM-20181103-2

A. Fase 1. Cumplimento del Objetivo

a) El objetivo a cumplir es el presupuestado para cada año, no más tarde del primer trimestre, a nivel de Grupo Unidad Editorial.

b) El objetivo de negocio es el aprobado anualmente por el Consejo de Administración de Unidad Editorial, siendo su indicador el EBITDA operativo de Unidad Editorial (EBITDA del Grupo Unidad Editorial, sin los gastos e ingresos no recurrentes), menos las inversiones previstas (CAPEX).

c) La escala de cumplimiento se activa a partir de la consecución del 80% del objetivo anual presupuestado, generando una retribución equivalente al 0,65 % de la masa salarial, según el siguiente escalado:

CUADRO 1

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	% RETRIBUCIÓN VARIABLE
80%	0,65%
85%	0,80%
90%	0,90%
95%	0,95%
100%	1,25%

Se entiende por masa salarial la suma de los salarios brutos anuales fijos (SIMAN) que se perciben dentro del mismo ejercicio para el que se aplican los objetivos.

d) Si el resultado del EBITDA del Grupo Unidad Editorial fuese igual al cumplimiento del objetivo presupuestado (100%) se consolidará el 0,50% de la retribución variable en la masa salarial.

e) Si el resultado del EBITDA del Grupo Unidad Editorial fuese superior al cumplimiento del objetivo presupuestado se consolidará una décima por cada punto incremental hasta el 150% que supondría una consolidación del 1% de la retribución variable en la masa salarial.

CUADRO 2

%Grado Cumplimiento	Consolidación	%Grado Cumplimiento	Consolidación	%Grado Cumplimiento	Consolidación	%Grado Cumplimiento	Consolidación	%Grado Cumplimiento	Consolidación
101%	0,51%	111%	0,61%	121%	0,71%	131%	0,81%	141%	0,91%
102%	0,52%	112%	0,62%	122%	0,72%	132%	0,82%	142%	0,92%
103%	0,53%	113%	0,63%	123%	0,73%	133%	0,83%	143%	0,93%
104%	0,54%	114%	0,64%	124%	0,74%	134%	0,84%	144%	0,94%
105%	0,55%	115%	0,65%	125%	0,75%	135%	0,85%	145%	0,95%
106%	0,56%	116%	0,66%	126%	0,76%	136%	0,86%	146%	0,96%
107%	0,57%	117%	0,67%	127%	0,77%	137%	0,87%	147%	0,97%
108%	0,58%	118%	0,68%	128%	0,78%	138%	0,88%	148%	0,98%
109%	0,59%	119%	0,69%	129%	0,79%	139%	0,89%	149%	0,99%
110%	0,60%	120%	0,70%	130%	0,80%	140%	0,90%	150%	1,00%

Fase 1.1 Multiplicadores

Siempre y cuando se haya alcanzado un resultado por encima del 80% del objetivo de Grupo, adicionalmente será de aplicación un multiplicador que está basado en el cumplimiento del 100% del objetivo propio de la Sociedad y que actuara en función del grado de consecución del mismo. Dicho coeficiente será de aplicación a la tabla establecida en el apartado A (cuadro 1). Fase 1 de cumplimiento de objetivo en el punto d) con la posibilidad de que la aplicación del multiplicador alcance el +125%

El objetivo específico de la Sociedad que operará como multiplicador se establecerá anualmente por la Dirección, y al mismo tiempo que el objetivo de negocio para todo el Grupo.

CUADRO 3

CUMPLIMIENTO		SOBRECUMPLIMIENTO - Aplicación de multiplicadores de sociedad									
%Grado Cumplimiento	% Retribución Variable	105%		110%		115%		120%		125%	
80%	0,65%	x 105%	0,68%	x 110%	0,72%	x 115%	0,75%	x 120%	0,78%	x 125%	0,81%
85%	0,80%		0,84%		0,88%		0,92%		0,96%		1,00%
90%	0,90%		0,95%		0,99%		1,04%		1,08%		1,13%
95%	0,95%		1,00%		1,05%		1,09%		1,14%		1,19%
100%	1,25%		1,31%		1,38%		1,44%		1,50%		1,56%

BOCM-20181103-2

B. Fase 2. Sobrecumplimiento del objetivo se estructura en dos fases

Solo se activa a partir de la superación del 100% del cumplimiento del objetivo de la fase 1.

SOBRECUMPLIMIENTO

a) En caso de sobrecumplimiento del objetivo de negocio, se generará una bolsa de dinero equivalente al 30% del resultado que exceda del objetivo. Esto quiere decir, que de la cantidad que exceda del objetivo los trabajadores obtienen una bolsa del 30% de ese margen adicional (con el límite del apartado b) siguiente).
b) La generación de la bolsa por sobrecumplimiento estará topado en el 130% de cumplimento del objetivo, no generándose bolsa por tanto a partir de la consecución de ese porcentaje.

C. Limitaciones

Se establecen dos limitaciones que afectan al total de la retribución variable que conforma el presente sistema retributivo.

a) La bolsa total generada en ningún caso podrá exceder del 50% del beneficio generado por sobrecumplimiento.
b) La retribución máxima a recibir por cada empleado/a no podrá exceder del 15 por 100 de su retribución anual individual.

D. Fijación de objetivos y aprobación del resultado definitivo

a) Tanto el objetivo de negocio (EBITDA) menos las inversiones previstas (CAPEX) para todo el Grupo, como los objetivos específicos para la aplicación de los multiplicadores, serán fijados por la Dirección al mismo tiempo y ocasión en la que se aprueba el presupuesto del año.
b) Dichos objetivos se mantendrán invariables a lo largo del ejercicio.
c) La determinación de los resultados definitivos y su grado de consecución se llevará a cabo por la Dirección en el momento de aprobación de las cuentas del ejercicio vencido, dentro de los primeros meses de año.

E. Criterio de reparto de la bolsa

I. El reparto de la bolsa generada en la fase 1 y en la fase 1.1. se repartirán linealmente entre los empleados/as de la Sociedad.
II. En caso de sobrecumplimiento a nivel de Grupo se repartirá la bolsa de manera lineal entre todos los empleados/as del Grupo.
III. En todos los casos, estos repartos lineales serán en proporción al tiempo de trabajo, debiendo el empleado/a permanecer en activo en el Grupo/Sociedad a la fecha de 31 de diciembre del año en que se devenga la retribución variable.

Segundo.- El sistema de retribución variable que se acuerda en este convenio se mantendrá en vigor mientras sea de aplicación el mismo sistema en el ámbito del Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial, de tal forma que, con independencia de la vigencia del presente convenio, dejará de aplicarse en el mismo momento y con las mismas consecuencias en que deje de aplicarse el establecido en el Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial.

Tercero.- El sistema de retribución variable en esta disposición establecido se modificará de forma automática en los mismos términos que se pudiera modificar el sistema de retribución variable establecido en el Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial. A estos efectos las partes se obligan a realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a lo expuesto, incluida la constitución de la comisión negociadora y la ulterior publicación en el boletín oficial de lo acordado en cumplimiento de lo aquí dispuesto.

Disposición final

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

BOCM-20181103-2

ANEXO I

TABLA DE TRANSPOSICIÓN DE CATEGORÍAS A LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES

	Grupo	Nivel	Categoría
REDACCIÓN	GRUPO 1	Nivel I	Redactor Jefe
		Nivel II	Jefe de sección
	GRUPO 2	Nivel III	Redactor
		Nivel IV	Ay. Redacción
	Grupo	Nivel	Categoría
GESTIÓN	GRUPO 1	Nivel V	Jefe de área
		Nivel VI	Jefe de sección
	GRUPO 3	Nivel VII	Administrativo
		Nivel VIII	Aux. administrativo

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

	Grupo	Nivel	Nivel salarial ingreso	Nivel salarial a los 18 meses
REDACCIÓN	GRUPO 1	Nivel I	23.375,28 €	30.605,33 €
		Nivel II	21.442,59 €	28.171,18 €
	GRUPO 2	Nivel III	18.827,10 €	21.901,44 €
		Nivel IV	16.045,96 €	18.251,20 €
	Grupo	Nivel	Nivel salarial ingreso	Nivel salarial a los 18 meses
GESTIÓN	GRUPO 1	Nivel V	23.375,28 €	30.605,33 €
		Nivel VI	19.883,12 €	28.171,18 €
	GRUPO 3	Nivel VII	14.878,98 €	18.251,20 €
		Nivel VIII	12.385,83 €	14.878,98 €

(03/32.784/18)

BOCM-20181103-2