

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, S. A. (Código número 28015182012010).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de septiembre de 2023, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 10 de enero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**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 legal de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en 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**

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:

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 a 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 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 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, con una antelación mínima de 1 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 la denuncia del convenio colectivo serán las mismas que tengan legitimación para negociar un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.1 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. 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 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.

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 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 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 (FSP-CM), 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**

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 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 las personas trabajadoras 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.

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.

**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, las personas trabajadoras 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**

Todas las personas trabajadoras 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.

## Capítulo VI

*Retribuciones***ARTÍCULO 18. ESTRUCTURA DEL SALARIO**

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 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. Las personas trabajadoras 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 22 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:

- Las personas trabajadoras percibirán un importe por el concepto de gratificación extraordinaria 2023 de 635 euros brutos, se excluirá al personal con salarios superiores a 70.000 euros brutos anuales. Adicionalmente, las personas con antigüedad superior a 10 años percibirán un importe adicional de 80 euros brutos, y las personas con salarios inferiores a 35.000 euros brutos anuales se les abonarán 80 euros brutos que se sumarán a la cantidad indicada en el párrafo precedente.
- Las personas con salarios anuales inferiores a 50.000 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 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 las personas trabajadoras 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 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 las personas trabajadoras 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. 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€ por el menú standard y de 0€ por un menú ligero.

Para aquellas personas trabajadoras 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.

4. 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

*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 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 éstos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para el empleado, sin que haya derecho a una compensación económica adicional

## Capítulo VIII

*Condiciones y prestaciones sociales***ARTÍCULO 26. 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 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 quedara 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**

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**

La empresa y La representación legal 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 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 (redactores y ayudantes de dirección), 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 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, 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 diciembre de 2023 mediante la firma de un texto refundido que articulará la obligación que se establece en esta disposición.

#### Disposición adicional séptima. Coordinación normativa.

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

#### Disposición adicional octava. Antigüedad.

Las personas trabajadoras 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 FINAL

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

### ANEXO I

TABLA DE TRANSPOSICIÓN DE CATEGORÍAS A LOS 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       |
| 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 €                   |
| GESTIÓN   | GRUPO 1 | Nivel V    | 23.375,28 €            | 30.605,33 €                   |
|           |         | Nivel VI   | 19.883,12 €            | 28.171,18 €                   |
|           | GRUPO 3 | Nivel VII  | 15.120,00 €            | 18.251,20 €                   |
|           |         | Nivel VIII | 15.120,00 €            | 15.120,00 €                   |

(03/558/24)

