

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2017 *Resolución de 24 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ediservicios Madrid 2000, SL (código de convenio n.º 90103002012018), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2023, de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la organización sindical CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 24 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO EDISERVICIOS MADRID 2000, SL

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación sindical, 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 Ediservicios Madrid 2000, SL, sin perjuicio de las excepciones establecidas en el punto 2 del presente artículo.

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

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

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

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con Ediservicios Madrid 2000, 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 Ediservicios Madrid 2000, 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 Ediservicios Madrid 2000, 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 dos 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 las personas trabajadoras o de la empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación para negociar, el ámbito del convenio colectivo y las materias objeto de la negociación.

5. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su ultraactividad durante dieciocho 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 4 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 treinta días desde la entrada en vigor del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador/a, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador/a, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Contratación e ingreso

Artículo 11. *Contratación temporal.*

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

CAPÍTULO III

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 12. *Personas trabajadoras con capacidad disminuida.*

A las personas trabajadoras que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la Empresa les intentará garantizar un puesto de trabajo compatible con la incapacidad que tengan declarada.

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

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada.*

La jornada laboral ordinaria para todo el personal afectado es de treinta y siete horas efectivas semanales durante todas las semanas del año. Desde el 24 de junio hasta el día 7 de septiembre, ambos inclusive dicha jornada no podrá exceder de treinta y cinco horas a la semana, excepto pacto con los representantes de las personas trabajadoras. A partir del 1 de enero de 2024 la jornada laboral efectiva será de 1620 horas anuales.

Se podrá establecer la distribución irregular a lo largo del año en los términos establecidos en la normativa legal.

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.

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. La empresa en cada sección por razones de organización o producción establecerá el tiempo para realizar la comida, sin que en ningún caso sea inferior a una hora ni superior a dos horas.

4. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo. Se compensarán los retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida.

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 empresa y plus de libre disposición.

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 veinticuatro días laborables. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, salvo acuerdo entre las partes que establezcan otro periodo de disfrute.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 18. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 19. *Salario.*

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador/a por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo profesional y nivel salarial, se establece en el anexo I. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

Artículo 20. *Complemento empresa.*

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 para su grupo profesional percibirán bajo el concepto complemento empresa el salario que exceda del salario pactado al salario de tablas.

Artículo 21. *Plus de dedicación exclusiva y libre disposición.*

El personal de Redacción que preste servicios en régimen de dedicación exclusiva y libre disposición percibirá, en concepto de «Plus de dedicación exclusiva y libre Disposición», las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas.

La aceptación de este plus será voluntaria para el trabajador/a. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la dedicación exclusiva y libre Disposición con el preaviso de un mes.

Artículo 22. *Plus de titularidad.*

Todos los redactores titulados percibirán un «Plus de Titularidad» por importe de 588,72 euros anuales o 49,06 euros mensuales.

Artículo 23. *Plus de distancia y transporte.*

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial, que se abonará a todos los grupos profesionales y niveles, sea cual fuere la duración de su jornada, según las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas. Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias. El plus transporte queda fijado en 687,75 euros anuales o 62,52 euros mensuales.

Artículo 24. *Complemento personal de antigüedad.*

Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 44,72 euros mensuales por cada uno de ellos. Las personas trabajadoras empezarán a devengar trienios a partir del 1 de enero de 2025, por lo que el primer trienio se abonará en el mes de enero de 2028.

Artículo 25. *Desgaste de material.*

Se abonará a aquellas personas trabajadoras que proporcionen sus propios equipos fotográficos la cuantía de 83,15 euros mensuales en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio. En caso contrario, la empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de equipos.

Artículo 26. *Gratificación extraordinaria 2023 y retribución variable 2024 y 2025.*

Año 2023: Se abonará una gratificación que tiene su causa en el incremento de los precios al consumo que se han producido durante el año 2022 y anteriores años, y que tendrá el siguiente régimen de aplicación:

a) Las personas trabajadoras que estén de alta en la empresa a fecha 15 de octubre de 2023, excepto aquellas que se mencionan en el apartado b), percibirán:

(i) Un importe por el concepto de gratificación extraordinaria 2023 de 550 euros brutos para los salarios inferiores a 40.000 euros anuales.

(ii) Los salarios superiores a 40.000 euros anuales percibirán por el concepto de gratificación extraordinaria 2023 un importe de 500 euros brutos.

(iii) Las personas trabajadoras cuyo salario sea inferior a 21.500 euros brutos anuales percibirán, además del importe establecido en el punto (i) de este apartado, una gratificación adicional en 2023, no consolidable y por una sola vez, de 450 euros brutos.

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

c) En el año 2024 las personas trabajadoras con salarios inferiores a 21.500 euros brutos anuales que hayan percibido la gratificación extraordinaria 2023, consolidarán 700 euros brutos anuales. Las personas trabajadoras con salarios anuales entre 21.500

y 55.000 euros brutos anuales y que hayan percibido la gratificación extraordinaria 2023 consolidaran en el año 2024 el importe de 400 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 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Las personas que tengan una antigüedad anterior a uno de enero de 2017 y tuviesen las pagas prorrateadas en sus pagos mensuales ordinarios podrán mantener esta distribución.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a las personas trabajadoras eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Artículo 28. *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.

Artículo 29. *Ayuda alimenticia:*

Las personas trabajadoras que realicen un horario de trabajo en régimen de jornada partida 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 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.

Artículo 30. *Kilometraje.*

En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a las personas trabajadoras la cantidad de 0,30 euros por kilómetro.

CAPÍTULO VI

Deberes específicos de la actividad periodística

Artículo 31. *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.

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 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.

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. *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 tercera. *Plan de igualdad y Protocolo de acoso.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores tienen 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. *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 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 del grupo profesional 2 (redactores y ayudantes 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.

Las personas que disfruten del teletrabajo estarán monitorizadas por un sistema de control de trabajo determinado por la empresa a los efectos de que se verifique el cumplimiento de las obligaciones de cada puesto de trabajo afectado.

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

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

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

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

Las partes acuerdan incorporar todas las materias complementarias que actualmente están reguladas en el convenio colectivo de grupo al convenio colectivo de empresa, lo que se llevará a cabo antes del 30 de noviembre de 2023 mediante la firma de un texto refundido que articulará la obligación que se establece en esta disposición.

ANEXO 1

Tabla de transposición de categorías a los grupos profesionales

Redacción

| Grupo | Nivel | Categoría |
|----------|------------|------------------------------|
| Grupo 1. | Nivel I. | Redactor Jefe. |
| | Nivel II. | Jefe de Sección. |
| Grupo 2. | Nivel III. | Redactor. |
| | Nivel IV. | Documentalista. |
| | Nivel V. | Fotógrafo/Diagramador. |
| | Nivel VI. | Ay. de Redacción/Secretaría. |

Gestión

| Grupo | Nivel | Categoría |
|----------|-------------|----------------------------|
| Grupo 1. | Nivel VII. | Jefe Dpto. |
| | Nivel VIII. | Jefe Sección. |
| Grupo 2. | Nivel IX. | Téc. Titulado Medio. |
| Grupo 3. | Nivel X. | O. 1. ^a Adtivo. |
| | Nivel XI. | Secretaría. |
| | Nivel XII. | Aux. Adtivo. |

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

Tabla salario mensual

Redacción

| Grupo | Nivel | Salario base - Euros | Plus dedicación exclusiva y libre disposición - Euros |
|----------|-----------|----------------------------|--|
| Grupo 1. | Nivel I. | 1.563,89 | 65,39 |
| | Nivel II. | 1.434,59 | 58,04 |

| Grupo | Nivel | Salario base – Euros | Plus dedicación exclusiva y libre disposición – Euros |
|----------|------------|----------------------------|--|
| Grupo 2. | Nivel III. | 1.259,62 | 48,55 |
| | Nivel IV. | 1.195,66 | – |
| | Nivel V. | 1.157,54 | 48,55 |
| | Nivel VI. | 1.073,53 | 32,51 |

Gestión

| Grupo | Nivel | Salario base – Euros | Plus dedicación exclusiva y libre disposición – Euros |
|----------|-------------|----------------------------|--|
| Grupo 1. | Nivel VII. | 1.563,89 | 65,39 |
| | Nivel VIII. | 1.434,59 | 58,04 |
| Grupo 2. | Nivel IX. | 1.259,62 | 48,55 |
| Grupo 3. | Nivel X. | 1.157,54 | 48,55 |
| | Nivel XI. | 1.073,53 | 32,51 |
| | Nivel XII. | 893,65 | – |

Tabla salario anual

Redacción

| Grupo | Nivel | Salario base – Euros | Plus dedicación exclusiva y libre disposición – Euros |
|----------|------------|----------------------------|--|
| Grupo 1. | Nivel I. | 23.458,41 | 784,68 |
| | Nivel II. | 21.518,88 | 696,43 |
| Grupo 2. | Nivel III. | 18.894,33 | 582,59 |
| | Nivel IV. | 17.934,92 | – |
| | Nivel V. | 17.363,14 | 582,59 |
| | Nivel VI. | 16.103,02 | 390,17 |

Gestión

| Grupo | Nivel | Salario base – Euros | Plus dedicación exclusiva y libre disposición – Euros |
|----------|-------------|----------------------------|--|
| Grupo 1. | Nivel VII. | 23.458,41 | 784,68 |
| | Nivel VIII. | 21.518,88 | 696,43 |

| Grupo | Nivel | Salario base – Euros | Plus dedicación exclusiva y libre disposición – Euros |
|----------|------------|----------------------------|--|
| Grupo 2. | Nivel IX. | 18.894,33 | 582,59 |
| | Nivel X. | 17.363,14 | 582,59 |
| Grupo 3. | Nivel XI. | 16.103,02 | 390,17 |
| | Nivel XII. | 13.404,78 | – |