

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5590 *Resolución de 13 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Unedisa Comunicaciones, S.L., (código de convenio número 90100452012011), que fue suscrito, con fecha 15 de febrero de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el sindicato CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo 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, 13 de abril de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE UNEDISA COMUNICACIONES, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación sindical, de 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 Unedisa Comunicaciones, S.L., 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 Unedisa Comunicaciones, S.L., 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 Unedisa Comunicaciones, S.L., 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 Unedisa Comunicaciones, S.L., 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 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, 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 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 un mínimo de dos personas por parte de la dirección de la empresa y dos personas por parte de la representación de los trabajadores, siendo ampliable el número de miembros ecuanímente por cada una de las partes, 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 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, dando preferencia al proceso establecido en el sistema extrajudicial de solución previsto en el acuerdo interconfederal que establece el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

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

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

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

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

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

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la comisión negociadora que se constituya acordará lo que proceda sobre la nueva regulación del precepto anulado, siendo plenamente vigente y aplicable el convenio colectivo.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones de naturaleza salarial que mejoren e incrementen las retribuciones reguladas en el presente convenio colectivo como salario bruto ordinario, sea cual fuere su fuente de concesión, serán compensables y absorbibles con los incrementos retributivos que se establezcan por disposición legal o convencional. No serán compensables y absorbibles los conceptos que en el presente convenio colectivo o por contrato individual hayan sido regulados como ni absorbibles, ni compensables.

CAPÍTULO II

Estructura organizativa

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

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

Notificada la decisión de traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar por la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 12. *Formas de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

Artículo 13. *Contrato de programa.*

El contrato de programa se define como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y Ley 12/2001, de 9 de julio, y Ley 35/2010, de medidas urgentes de la reforma del mercado de trabajo. Se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de los programas radiofónicos.

Por su especial objeto y su duración, en principio incierta, la contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá sustantividad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado atendiendo a las mencionadas circunstancias concurrentes sobre su autonomía y duración incierta.

Artículo 14. *Grupos profesionales*

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

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

1. Área de Redacción:

a. Grupo profesional 1.

Este grupo profesional se estructura en dos niveles (I y II).

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

El personal de este grupo es de libre designación por parte de la empresa.

b. Grupo profesional 2.

Este grupo profesional lo compone el nivel III.

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

2. Área de Gestión:

a. Grupo profesional 1.

Este grupo profesional se estructura en dos niveles (IV y V).

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

El personal de este grupo es de libre designación por parte de la empresa.

b. Grupo profesional 2.

Este grupo profesional lo compone el nivel VI.

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

c. Grupo profesional 3.

Este grupo profesional lo compone el nivel VII.

Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden la clasificación profesional a la que hace referencia el Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial. Por ello, dentro del nivel VII se establecen los niveles salariales que se alcanzan en el período temporal de referencia que se indica en la tabla salarial.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo anual será 1.620 horas, siendo que la jornada laboral semanal ascenderá a treinta y seis (36) horas. La jornada ordinaria no podrá exceder de nueve horas diarias, respetando el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etcétera) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la dirección de la empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, con carácter general, tendrán un descanso semanal de dos días consecutivos, acumulable por periodos de hasta catorce días.

Artículo 16. *Horarios.*

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

Cada miembro de la empresa tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios y que no podrá exceder de 36 horas semanales, en cómputo cuatrimestral. Los responsables de cada una de las áreas de las que se compone Unedisa Comunicaciones, S.L., atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la dirección de la empresa y respetando los términos del presente convenio colectivo, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, controles de asistencia y libranzas, respetando la igualdad de condiciones para todos los trabajadores dentro de cada departamento.

La organización de la empresa debe informar de los horarios y turnos con una antelación mínima de quince días salvo que por razones objetivas hubiese que cambiarse los horarios, en cuyo caso la empresa deberá informar de dichos cambios con una antelación mínima de 5 días.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Se establece que la hora extraordinaria es aquella que se realiza fuera del horario laboral hasta un máximo de tres por jornada.

Para la compensación de las horas extraordinarias el trabajador/a obtendrá un día de descanso compensatorio por cada 6 horas extras acumuladas a disfrutar en los cuatro meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado.

La empresa podrá sustituir la compensación por tiempo de descanso por una compensación económica en los siguientes términos:

Hora extraordinaria normal: Con un incremento del 25% sobre el valor del salario base de la hora ordinaria.

Hora extraordinaria festiva: Con un incremento del 50% sobre el valor del salario base de la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los párrafos siguientes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo disfrutarán de veinticuatro (24) días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán desde el 1 de enero hasta el 28 de febrero del año siguiente, respetándose en materia de vacaciones los derechos establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de los días de vacaciones anuales será de común acuerdo entre trabajador/a y empresa.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones dentro de los correspondientes departamentos de trabajo, tendrán preferencias:

1. Los trabajadores con mayor antigüedad.
2. Los trabajadores con hijos.
3. Los trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

Si en cualquiera de estos tres casos hubiera total coincidencia, tendrá preferencia el trabajador/a de mayor edad. No obstante, estas preferencias tendrán carácter rotatorio, de tal modo que si se ha hecho uso de ellas un año, no podrá hacerse de nuevo el año siguiente.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los 24 días laborables de vacaciones en función del tiempo de permanencia en la empresa, incluyéndose también los festivos trabajados en dicho periodo.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los 24 días laborables de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 19. *Festivos.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a la compensación de 1,5 días por cada uno de los catorce festivos anuales realmente trabajados. La empresa podrá optar, en sustitución del anterior derecho, por abonar un complemento de festivos equivalente al 50% del salario base más un día de descanso, o al pago del 150% del salario base.

Los festivos que coincidan con un día de libranza semanal del trabajador/a, no se perderán y se compensarán con un día de descanso. De esta manera el trabajador/a siempre tendrá 14 festivos al año, de conformidad con la legislación vigente.

En los días 25 de diciembre y 1 de enero, la hora trabajada tendrá un devengo adicional del 150% más del salario base. La empresa podrá optar, en sustitución del anterior derecho, por dar 2,5 días de descanso equivalente o a abonar un complemento de festivos equivalente al 150% del salario base por cada hora trabajada más una hora de descanso.

CAPÍTULO IV

Retribuciones económicasArtículo 20. *Conceptos.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la empresa, hallándose reflejas en el artículo 26, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Estos conceptos, detallados en el presente convenio colectivo, a partir del presente artículo y sucesivos, son los que pueden conformar el salario bruto individual de cada trabajador/a.

El salario ordinario-día es el resultado de la división de salario base más sus complementos entre 365.

Estos conceptos salariales que pactan las partes en el presente convenio colectivo sustituyen a todos los vigentes a la entrada en vigor del convenio colectivo que venían percibiendo los trabajadores, por lo que la estructura salarial deberá adaptarse a los mismos.

Artículo 21. *Retribuciones económicas.*

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 trabajo, o de naturaleza extrasalarial si con ellas se retribuyen otros conceptos no vinculados directamente a la prestación profesional, pero concurrentes con su prestación de trabajo.

Artículo 22. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por el salario base, complementos personales y/o los complementos relativos al trabajo realizado.

Las percepciones salariales aquí establecidas se entienden como contraprestación a la jornada ordinaria de trabajo, viéndose reducidas proporcionalmente por las jornadas reducidas.

Los conceptos que conforman la estructura salarial se definen del siguiente modo:

Salario Base.

Se entenderá por salario base la retribución salarial mínima que por cada uno de los grupos profesionales y niveles a las que esté adscrito un trabajador/a, este percibirá al acceder a la misma, ya sea por nueva contratación, o por promoción profesional. Su cuantía por grupo profesional y nivel se halla definida en la tabla salarial que se incorpora como anexo 1 a este convenio colectivo.

Complemento «ad personam».

Se entenderá como «complemento ad personam» el complemento salarial que se reconoce a cada trabajador/a atendiendo a sus condiciones contractuales individuales de naturaleza salarial que no exige contraprestación específica alguna. Este complemento se entenderá como no compensable ni absorbible salvo para los casos de promociones en los diferentes grupos profesionales o niveles.

Plus de antigüedad.

Se generará como fecha de devengo a partir de 01-01-2010. El valor será un 2% sobre el salario base cada trienio y del 2,5% por cada quinquenio con un límite de dos trienios y cuatro quinquenios. A partir del 1 de enero de 2013 se perfeccionará el primer trienio.

Artículo 23. *Complementos relativos al trabajo realizado.*

Estos conceptos serán percibidos por los trabajadores siempre y cuando se den las circunstancias exigidas por cada uno de ellos para acceder a su percepción. Estos complementos serán aplicables a partir del primer día del mes siguiente a la firma del convenio, salvo aquellos que ya fueran percibidos por los trabajadores. Se definen del siguiente modo:

I. Plus de nocturnidad.

1. Definiciones: Se define el turno nocturno como aquel cuya jornada de trabajo se desarrolle íntegramente entre las 22,00 y las 7,00 horas del día siguiente. Se define el horario nocturno como aquel en el que se incluye alguna hora nocturna, entendiendo estas horas como aquellas que están comprendidas entre las 22:00 y las 7,00 horas del día siguiente.

2. Retribuciones. Se establecen los siguientes pluses de nocturnidad:

Para trabajadores del grupo profesional 2 Nivel III es un plus del 10% sobre el salario base de cada trabajador/a por cada hora trabajada en horario nocturno. A estos efectos, el valor de la hora de salario base se calculará dividiendo el salario base anual entre 1.620 horas de trabajo al año.

En el caso de que el trabajo sea en turno nocturno, esto es que la jornada del trabajador/a se desarrolle íntegramente entre las 22,00 y las 7,00 del día siguiente, el plus será del 25% del salario base mensual de cada trabajador/a. Este incremento se hará efectivo en cada una de las 12 pagas ordinarias y en las tres extraordinarias.

3. Turnicidad. Salvo para el personal contratado expresamente para su trabajo en turno nocturno, el turno nocturno será rotativo; la duración de cada rotación será de quince días cada dos meses. Las personas cuando salgan del turno nocturno tendrán un periodo garantizado de 48 horas entre el fin del turno nocturno y el inicio de un turno diurno. Estas 48 horas serán días de libranza y no podrán entenderse como días de descanso adicional.

4. Durante los días en que los trabajadores desarrollen su trabajo en turno nocturno tendrán derecho a plaza de garaje en el edificio de San Luis o donde esté ubicada la Empresa, si ésta dispusiera de plazas de garaje de empleados/as.

5. Realizar un plan médico cuatrimestral para los trabajadores del turno nocturno.

II. Plus de disponibilidad.

Dada la naturaleza de la profesión periodística, la empresa (en la figura del director de la publicación) y el personal de redacción podrán negociar individualmente el plus de disponibilidad previsto en el presente artículo.

Se entiende por disponibilidad a los efectos del presente artículo, la cobertura de las necesidades informativas a cualquier hora; los períodos de acumulación de libranzas; libranzas y festivos y viajes no programados, entre otros, sin que para cubrir dichos servicios sea necesario preaviso alguno.

El plus de disponibilidad deberá pactarse por acuerdo entre las partes. El pacto por el que se establezca el plus de disponibilidad tendrá una duración máxima de un año, pudiendo el mismo renovarse por voluntad expresa de ambas partes.

Asimismo, las condiciones del pacto regulador del plus de disponibilidad entrarán en vigor a la fecha de la firma del mismo, pudiendo ser resuelto por cualquiera de las partes con anterioridad a la fecha prevista de finalización del tiempo pactado, en cuyo caso será necesario el preaviso por escrito de treinta días de cualquiera de las partes.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que viajen un mínimo de seis días al mes, con un mínimo de tres pernoctaciones fuera de su domicilio habitual, percibirán este complemento sin necesidad de pacto escrito. Este complemento se percibirá cada uno de los meses en que se produzca la circunstancia referida y, salvo por lo dicho a continuación, no se acumularán los días de viaje entre distintos meses.

En el caso de eventos de larga duración que puedan afectar de manera continuada a más de un mes natural se devengará el derecho a este complemento en cada uno de los meses en que se dé la circunstancia. Si el evento es continuado y afecta a más de un mes natural, y tomando individualmente cada uno de los meses no diera lugar al cobro del complemento, éste se cobrará si el evento en su conjunto ha supuesto más de 6 días de viaje.

La cuantía mínima por este concepto será de 150 euros por mes.

III. Plus de responsabilidad.

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

Corresponde exclusivamente a la empresa la determinación de los supuestos y las cuantías a asignar.

IV. Plus de actividad.

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

Artículo 24. Complementos extrasalariales.

I. Viajes y dietas.

Durante la aplicación del presente convenio colectivo se sustituye el concepto de dieta por el de gastos de viaje justificados establecida en la empresa.

II. Kilometraje.

El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará a razón de 0,30 euros por kilómetro

III. 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 euro por el menú standard y de 0 euros por un menú ligero.

Para aquellos trabajadores que estuvieran dados de alta a fecha de 30 de septiembre de 2014 de las filiales o aquellos que se encuentren fuera del edificio de San Luis durante el horario de comida o de la cena se entregará un vale por importe de 10,74 euros por día de trabajo.

Para los trabajadores con fecha de incorporación posterior a dicha fecha en los centros de fuera de Madrid o aquellos que se encuentren fuera del edificio de San Luis durante el horario de comida o de la cena se entregará un vale por importe de 8 euros por día de trabajo.

IV. Plus de transporte.

El personal que como consecuencia de una extensión de su jornada, ya sea por el retraso en la finalización o el adelanto en el inicio, inicie o finalice su turno entre las 00:00

y las 06:00 percibirá un plus de transporte de 7 euros por cada día en que se produzca la circunstancia.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

I. Pagas extras de junio y diciembre.

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio devengada durante el primer semestre del año y otra de diciembre devengada durante el segundo semestre del año y calculadas sobre el salario base más el complemento ad personam. Dichas pagas se abonarán no después del 20 de junio y el 20 de diciembre.

II. Paga extra de febrero.

Esta paga se abonará no después del 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario base más el complemento ad personam que cada trabajador/a haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Artículo 26. *Integración de las tablas salariales.*

Las tablas salariales anuales del anexo 1 constituyen la totalidad de la percepción anual por salario base e integran, por tanto, las doce pagas ordinarias más las tres extraordinarias aquí acordadas.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 27. *Seguro 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 ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, 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 euros.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 euros.
3. Por muerte en accidente: 60.000 euros.
4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 euros.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 euros.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 euros.

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

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.

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 artículo 37.I 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.I del convenio, esta situación se tratará en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo.

«Los gastos ocasionados por los viajes autorizados serán abonados por la empresa previa presentación de una cuenta de gastos según los modelos y procedimientos establecidos por la empresa. Estos gastos no podrán incluir gastos de manutención.

Las dietas de manutención se abonarán según los siguientes criterios:

a) Dieta nacional: Se abonará la cantidad de 69 euros por día para viajes de hasta ocho días y de 85 euros por día para viajes superiores a ocho días.

b) Dieta internacional: Se abonará la cantidad de 110 euros por día para viajes de hasta ocho días y de 142 euros por día para viajes superiores a ocho días.»

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, las normas profesionales que resulten más adecuadas y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

Disposición final.

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

ANEXO I

Tabla de transposición de categorías a los nuevos grupos profesionales

	Grupo	Nivel	Categoría
Redacción.	1	I	Redactor Jefe.
		II	Coordinador.
	2	III	Locutor/Técnico de Sonido.
Gestión.	1	IV	Gerente.
		V	Responsable.
	2	VI	Oficial (Emisión, Márketing, Producción).
	3	VII	Of. 1. ^a Adtivo./Personal Subalterno.

Grupos profesionales y niveles

	Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso — Euros	Nivel salarial a los 12 meses — Euros	Nivel salarial a los 4 años — Euros	Nivel salarial a los 7 años — Euros
Redacción.	1	I	34.175,36	36.634,03		
		II	32.195,21	33.186,76		
	2	III	18.429,65		22.766,03	27.000,00
Gestión.	1	IV	34.175,36	36.634,03		
		V	32.195,21	33.186,76		
	2	VI	18.429,65		22.766,03	27.000,00
	3	VII	17.345,55	17.887,60		