



RESOLUCIÓ de 30 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unidad Editorial Información Regional, SL (centre de treball de Barcelona) per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08102261012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unidad Editorial Información Regional, SL (centre de treball de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de gener de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unidad Editorial Información Regional, SL (centre de treball de Barcelona) (codi de conveni núm. 08102261012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN REGIONAL, SL (CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2017-2018

Capítulo I **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Partes contratantes*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo de Barcelona, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional*

1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo para todas las funciones y áreas de actividad en Unidad Editorial Información Regional, 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 Unidad Editorial Información Regional, SL 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 Unidad Editorial Información Regional, SL, aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo y correspondan o no con la actividad propia de la empresa.

d) Los profesionales cuya relación con Unidad Editorial Información Regional, 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 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 en todos sus términos 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 2 miembros, una en representación de la empresa, libremente designada por ésta, y una 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 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 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 adecuación del contenido de este Convenio colectivo a las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia.
- f) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este Convenio colectivo.
- g) 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 de Cataluña del Tribunal Laboral de Cataluña 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 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: Paseo de Gracia núm. 11 A, 5ª planta, 08007, Barcelona.

Artículo 8. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña y del Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Tribunal Laboral de Cataluña, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivos.

De igual forma las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, se someten a los procedimientos voluntarios previstos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

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 acordará sobre la nueva regulación del precepto anulado, tal como se refleja en el artículo 7 del presente Convenio colectivo, siendo plenamente vigente y aplicable el Convenio colectivo.

Capítulo II Sistema normativo

Artículo 10. Compensación y absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Capítulo III Estructura organizativa

Artículo 11. *Condiciones de empleo y contrataciones*

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Durante el período de vigencia del presente Convenio colectivo, la empresa sólo podrá suprimir puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los trabajadores.

3. En cualquier caso, la empresa propiciará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la dirección, cumplan con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.

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 I, 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 2 niveles salariales. Un nivel salarial de ingreso y un nivel salarial a los 18 meses que se aplicará automáticamente una vez cumplido un periodo de 18 meses en el nivel salarial de ingreso.

La empresa podrá asignar a los trabajadores a un nivel o salario superior dentro del mismo grupo profesional.

Capítulo IV Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada*

La jornada anual laboral será de 1.620 horas que es el equivalente a 36 horas semanales. La jornada puede ser irregular por razones productivas u organizativas como consecuencia directa de la labor periodística.

La redacción es una sola entidad (papel/digital), y la organización de trabajo nos debe permitir ajustarnos a las necesidades. Por ello debemos establecer horarios y turnos que nos permitan la cobertura de los horarios de máxima audiencia.

En esta materia de tiempo de trabajo es inevitable establecer que las partes se someterán a las alteraciones y modificaciones sobre jornada y horarios regulados en el Convenio colectivo, que sean precisas para ajustarse a las necesidades de la edición nacional.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo.

Por cada 5 días trabajados, habrá 2 días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana.

Las acumulaciones de días de libranza trabajados sólo podrán ser autorizadas por la dirección de la redacción, previa justificación del responsable de la sección. Estas acumulaciones

tendrán que ser recuperadas cuanto antes, de la forma que más convenga a las partes implicadas.

Durante los meses de verano (julio y agosto) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan y tras ser estudiado por la Comisión Paritaria.

Cuando la aplicación de los anteriores criterios de lugar al ejercicio de las facultades representativas que competen a los representantes de los trabajadores, éstos las ejercerán conforme a las disposiciones legales de aplicación.

Artículo 14. *Horario*

El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento. Los diferentes integrantes de una misma sección o área podrán tener diferentes horarios de entrada y salida.

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa podrá alterar temporalmente o puntualmente el horario del trabajador/a para cubrir necesidades imprevistas y temporales tales como bajas por enfermedad de compañeros o acontecimientos inesperados y relacionados con la actividad periodística.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de 5 minutos en la entrada. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.

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.

En todo caso, desde la perspectiva del trabajador/a individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. *Fines de semana y festivos*

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, y en orden a prestar los servicios necesarios para la edición y distribución del periódico y cualquier otra publicación complementaria, se prestarán servicios un fin de semana cada 4 al mes, salvo acuerdo específico en contrario o circunstancias extraordinarias.

De no estar constituidos los equipos de trabajo se prestarán los servicios al modo tradicional, como se ha venido haciendo hasta el momento.

Artículo 16. *Horas extraordinarias*

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas aplicables.

Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

La empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender a las necesidades de trabajo de la empresa y así se constate en un plazo continuado superior a 3 meses.

Artículo 17. *Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 37 días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano. Cuando por razones técnicas, productivas u organizativas el personal no pueda disfrutar del período de vacaciones durante los meses de junio a septiembre, por decisión unilateral de la empresa, podrá disfrutar de 3 días laborables adicionales. No se considerarán como razones técnicas, productivas u organizativas aquellas de fuerza mayor ni las situaciones producidas por la baja por enfermedad, baja por maternidad, vacaciones o situación parecida de algún trabajador/a que puedan repercutir en el funcionamiento normal de la empresa.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

El personal de redacción tendrá derecho hasta 5 días hábiles de descanso por trimestre, exceptuando el tercero, en compensación por las fiestas oficiales realmente trabajadas durante el ejercicio actual. Quedan excluidos aquellos trabajadores que aun trabajando las jornadas festivas oficiales, las recuperan de manera inmediata.

El día 1 de marzo de cada año finalizarán todos los derechos de vacaciones y libranzas del año anterior y, por lo tanto, quien tenga días pendientes los perderá, a excepción de los casos personales que sean autorizados por la dirección del periódico y de los derechos en materia de vacaciones establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo V Contratación y promoción

Artículo 18. *Contratación temporal*

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

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.

b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. La duración será por un máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.

c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.

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

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado/a, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de 18 meses.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los contratos temporales que proceda cuando el trabajador/a se incorpore a la plantilla como fijo/a.

3. Contratos en prácticas: esta modalidad de contratación temporal se utilizará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 1 como nivel salarial de ingreso.

4. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

5. La Comisión Paritaria ejercerá en esta materia las facultades que legalmente le correspondan.

Capítulo VI Deberes específicos de la actividad periodística

Artículo 19. *Propiedad intelectual*

1. Unidad Editorial Información Regional, SL, como editora del periódico El Mundo, incluyendo sus suplementos y revistas, tanto en su edición impresa como digital, le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1/1996, de Propiedad intelectual.

2. 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”.

3. Con carácter general, las aportaciones escritas y fotográficas del personal de plantilla a las publicaciones periódicas de Unidad Editorial Información Regional, SL, se presumen constitutivas de informaciones de prensa y elementos instrumentales al servicio de la noticia.

4. Unidad Editorial Información Regional, SL, tendrá que respetar el derecho de paternidad en todos aquellos casos en que por las características de la aportación literaria o gráfica quepa justificadamente entender que hay una paternidad inviolable y, en consecuencia, Unidad Editorial Información Regional, SL, no podrá alterar ni modificar las características particulares de las mismas, respetando la integridad de dichas aportaciones.

Capítulo VII Retribución

Artículo 20. *Criterios generales*

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados/as que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 21. *Conceptos retributivos*

La retribución salarial se compondrá de 2 partes:

1. La parte fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el anexo. Estos importes incluyen la dedicación exclusiva y libre disposición.

2. La parte variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador/a o concedida discrecionalmente por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El complemento de empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de Convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual.

3. Al salario fijo básico de Convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Guardias de fin de semana: Durante los fines de semana en que se presten servicios se percibirán los siguientes importes complementarios:

Por cada fin de semana: 247,94 euros, a razón de 123,97 euros por día, en tanto que se trabaje 1 de cada 4.

En el supuesto de que se prestasen servicios por encima de lo establecido anteriormente, se regularizarán abonando las cantidades que puedan corresponder proporcionalmente.

Queda excluido del abono de estas cantidades y por este concepto el personal que no realice su labor en fin de semana.

b) Plus de nocturnidad: Consiste el 30% del salario bruto fijo pactado entre los trabajadores y la dirección de la empresa, y se aplicará a todo el personal de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

Los trabajadores cuya jornada laboral se extienda durante 3 o más horas en horario nocturno, entendiéndose éste el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas, percibirán el 30% de su salario bruto fijo en cada una de sus pagas.

Los trabajadores cuya jornada laboral coincida hasta en 2 horas con el horario nocturno citado, percibirán el 15% de su salario bruto fijo.

d) Por las características especiales del trabajo periodístico, las personas que trabajen los días festivos de Navidad, Año Nuevo y Viernes Santo percibirán una cantidad supletoria de 170,06 euros brutos por cada uno de estos 3 festivos trabajados.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias en Unidad Editorial Información Regional, SL, serán:

a) Paga de vacaciones: Será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

b) Paga de Navidad: Será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

c) Paga extra de febrero: será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

Artículo 23. *Devengos extrasalariales*

1. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,28 euros por kilómetro.

El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad. No obstante, la Comisión Paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

2. Vales de comida: La empresa distribuirá a los trabajadores, hasta el grupo profesional 1 nivel I incluidos, o a la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, un vale comida por valor de 8 euros por día de trabajo.

Dichos vales de comida únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa y sólo se devengarán los días efectivamente trabajados.

Capítulo VIII Prestaciones sociales

Artículo 24. *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 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 Unidad Editorial Información Regional, SL

Disposición adicional 1ª. Adecuación salarial 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 3 meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio.

Disposición adicional 2ª

Por la representación de los trabajadores se manifiesta que, aunque en este Convenio no se establece ningún incremento salarial, no renuncia a que en el Convenio que le suceda los incrementos que se pudieran acordar tenga como referencia el IPC en los conceptos retributivos que se pudieran establecer.

Disposición adicional 3ª. 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 4ª. Sistema de jubilación gradual y flexible

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.

Disposición adicional 5ª. 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 6ª. Salario mínimo año 2017

Si bien la fecha de aplicación del presente Convenio es la de su firma, enero de 2018, por lo que no tiene efectos retroactivos salvo en aquellas materias que expresamente se haya previsto, la tabla salarial vigente en 2017 tiene como salario el mínimo interprofesional establecido para el año 2017 por el Real decreto 742/2016, de 30 de diciembre para las categorías que conforman los actuales niveles IV y V del grupo 2 y cuyo importe asciende de 9.907,80 euros.

Disposició final

A la entrada en vigor del present 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 NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES

Redacción:

Grupo	Nivel	Categoría
1	I	Redactor jefe
	II	Jefe de sección
2	III	Redactor
	IV	Ay. Redacción
	V	Redactor en prácticas

Gestión:

Grupo	Nivel	Categoría
1	VI	Jefe de área
3	VII	Personal directo
	VIII	Personal producción

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES. TABLA SALARIAL 2018

Redacción:

Grupo	Nivel	Nivel salarial ingreso	Nivel salarial a 18 meses	SA	SB
1	I	45.478,31	51.955,02	58.293,06	64.492,46
	II	32.108,93	38.862,96	45.478,31	51.955,02
2	III	16.756,41	18.618,23	26.065,52	32.108,93
	IV	10.302,60	13.032,76	18.618,23	22.341,88
	V	10.302,60			

Gestión:

Grupo	Nivel	Nivel salarial ingreso	Nivel salarial a 18 meses	SA	SB
1	VI	18.618,23	22.341,88	26.065,52	28.679,93
3	VII	14.894,58	16.756,41	20.480,05	24.203,70
	VIII	11.170,93			

Barcelona, 30 d'abril de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès