

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8967 *Resolución de 18 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SLU.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de la empresa «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.» (Código de Convenio número 9001352201202), que fue suscrito, con fecha 8 de mayo de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 18 de junio de 2012.–El Director general de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE «LA VANGUARDIA EDICIONES, S.L.U.»

La Vanguardia 2009-2014

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta entre «LA Vanguardia Ediciones, S.L.U.» (sociedad unipersonal), y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Su ámbito es el de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.».

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», mediante una relación laboral común de las previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, surtiendo efecto todos los acuerdos contenidos en el mismo, salvo cuando se indique lo contrario en el presente Convenio, desde 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, si no se denunciara por cualquiera de las partes.

La denuncia proponiendo revisión o rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito por cualquiera de las partes como mínimo un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los establecidos en el presente Convenio colectivo, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia que lo desarrolla.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

La Comisión paritaria se compondrá de tres representantes de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa, designados todos ellos, en función de los temas a tratar, por cada una de las partes. Sus acuerdos no tendrán vigencia en tanto no estén ratificados por el pleno del Comité y por la representación de la Empresa de forma conjunta, sin que ello suponga merma ni restricción de las facultades organizativas y directivas de la Empresa.

Además de las facultades de interpretación del Convenio, propias de toda Comisión Paritaria, ésta tendrá las atribuciones que se especifican seguidamente:

a) En materia de promoción de personal. Será informada y realizará propuestas sobre las medidas de acceso a la formación profesional que faciliten la igualdad de oportunidades para la promoción interna con criterios objetivos de mérito y capacidad. Particularmente la Comisión velará para evitar cualquier discriminación prohibida en los artículos 14 de la Constitución vigente y 17 del Estatuto de los Trabajadores y, de modo destacado, por razón de sexo.

A dichos efectos, la Empresa se compromete a:

Proporcionar a la Comisión información sobre las vacantes cuya cobertura pueda ofrecer en cualquier Área de la Empresa al personal afectado por reconversión u amortización de su puesto de trabajo; se excluirán los puestos ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporta funciones de mando o de especial confianza.

A los efectos de posibles reconversiones, procurará que los puestos de trabajo vacantes y de nueva creación en Redacción puedan ser ocupados preferentemente por personal excedente, procedentes de otras secciones.

b) Clasificación profesional. Ante la aparición de nuevas necesidades derivadas de los cambios tecnológicos, tendrá competencia para definir las categorías no previstas.

La Comisión, para el desempeño de sus funciones, dispondrá de toda la información de la que, respecto al tema tratado, dispongan las partes, obligándose ambas mutuamente a guardar sigilo en aquello que cualquiera de los miembros de la Comisión considere reservado.

La Empresa, sin merma de sus facultades organizativas, técnicas y productivas, y para aprovechar al máximo los recursos técnicos y humanos pondrá a disposición de la Comisión Paritaria información suficiente sobre los productos que La Vanguardia prevea externalizar y que afecten negativamente al empleo.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión consistirá en la solicitud, por cualquiera de las partes, de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 8. *Negociación interna.*

La adopción de alguna de las medidas que se refieren los artículos 39.2, 40, 41, 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, exigirá en cualquier caso, una negociación entre Comité de Empresa y la Dirección de la misma, durante un plazo de 15 días, y aunque la Ley no lo exija.

Dicha negociación versará sobre las causas motivadoras de la medida empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Iguales trámites habrán de seguirse previamente para la externalización, incluso mediante contrato civil o mercantil, de actividades propias de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», susceptibles de afectar negativamente al empleo.

De no conseguirse acuerdo, ambas partes convienen en solicitar la mediación o, en su caso conciliación, del Tribunal Laboral de Catalunya, tanto en los supuestos de índole colectiva, como los que por afectar a número inferior al establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, tengan la consideración de plural.

Artículo 9. *Externalizaciones.*

La Empresa, sin merma de sus facultades organizativas, técnicas y productivas, garantiza que los puestos de trabajo de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», no serán externalizados ni a terceros ni a otras empresas del Grupo Godó sin seguirse los trámites del artículo 8 además de los que legalmente sean de rigor.

El presente acuerdo pretende garantizar el cumplimiento por parte de la Empresa de aquellos requisitos procedimentales previstos en el presente artículo 8 del Convenio colectivo. A tal efecto ambas partes acuerdan que para el supuesto que la Empresa incumpliera los citados requisitos, la externalización sería declarada nula con los mismos efectos jurídicos que los previstos para los supuestos de nulidad de los artículos 39.2, 40, 41, 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores.

La efectividad de dicha garantía comportará asimismo que cualquier medida de las previstas en el párrafo primero del artículo 8 del Convenio cuya causa o justificación real subyacente se encuentre reforzada por una externalización en la que la Dirección no haya respetado las obligaciones del artículos 42 o 44 del Estatuto de los Trabajadores y el procedimiento establecido en el mismo artículo 8 del Convenio, será también nula.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Facultades de la Empresa*

Con sujeción a lo dispuesto en la Legislación Vigente, se reconocen como facultades de la Empresa, entre otras:

1.^a La ordenación práctica de la organización del trabajo y de todas las actividades de la Empresa.

2.^a La determinación y aplicación de sistemas dirigidos al incremento de la productividad.

3.^a El establecimiento de procesos y distribución del trabajo precisos en cada momento de acuerdo con las necesidades empresariales.

Artículo 11. *Obligaciones de la Empresa.*

1. Poner en conocimiento de la Representación de los Trabajadores, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de la Empresa de modificar su organización de trabajo.

2. Recabar la conformidad o desacuerdo razonado de la Representación de los Trabajadores.

3. En los supuestos de especial relevancia, en que exista disconformidad de los trabajadores, en el plazo de veinte días, con conocimiento de su representación, elevar la propuesta de reorganización del trabajo de la Empresa al Tribunal Laboral de Catalunya, para mediación, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

4. Establecer la fórmula para el cálculo del salario de manera clara y sencilla para que los trabajadores puedan normalmente comprenderla.

5. La Empresa capacitará y adaptará al personal afectado por los cambios tecnológicos que supongan una reorganización del trabajo, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos, respetando la antigüedad y capacitación profesional en cada caso.

CAPÍTULO III

Régimen del personal

Artículo 12. *Clasificación Profesional.*

1. Principios generales.

Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad, Grupos y Categorías Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que ocupen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad, a un Grupo y a una Categoría Profesional de las establecidas en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

2. Áreas de actividad.

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

Área Informativa/Redacción:

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos propios de la actividad periodística en papel, así como para su transmisión para medios electrónicos.

Área Técnica/Producción:

El objeto de producción de esta Área de Actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción y preimpresión, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia.

Área de Gestión:

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de gestión económica, contable, comercial, marketing, recursos humanos, secretaría, servicios generales, etc. de la Empresa.

2.1 Grupos Profesionales.

Se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, experiencia profesional, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales.

Cada una de las áreas de actividad anteriormente definidas se divide en los siguientes grupos profesionales. Asimismo, el marco de cada grupo profesional no superará en ningún caso el de su propia área de actividad.

Grupo Profesional 0.

Funciones de dirección, coordinación, planificación, organización y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de la empresa.

Dicho Grupo profesional define e incluye al personal Directivo de la Empresa.

Grupo Profesional 1.

Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión al personal adscrito al Grupo 0.

Grupo Profesional 2.

Realización de tareas complejas, pero homogéneas que, con o sin implicación de mando, exigen un alto contenido intelectual.

Grupo Profesional 3.

Tareas consistentes en la ejecución de labores que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, sin alcanzar el grado de complejidad o plus de contenidos del Grupo Profesional 2.

Grupo Profesional 4.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones sencillas, con alto grado de supervisión.

3. Categorías profesionales.

3.1 Personal del Área Informativa/Redacción.

a) Subdirector.—Es el profesional que, designado directamente por el Director, coordina la Redacción.

b) Redactor Jefe.—Es el redactor que, en contacto con la Dirección, coordina una o más áreas de la Redacción de acuerdo con las indicaciones recibidas.

c) Jefe de Sección.—Es el redactor que, en contacto con los Redactores Jefe, coordina una Sección de acuerdo con las indicaciones recibidas.

d) Redactor Senior.—Es el profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria o gráfica con una antigüedad mínima de diez años en la Empresa, y que además de por su dilatada experiencia profesional, tiene un reconocimiento expreso y un plus de autonomía para el ejercicio de su profesión que le deberán ser otorgados por la Dirección de la Empresa.

Un mínimo del 60% de los redactores de la empresa tendrá la categoría profesional de Redactor Senior.

e) Redactor A.—Es el profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria o gráfica, con una experiencia en la Redacción superior a cinco años.

f) Redactor B.—Es el profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria o gráfica, con una experiencia en la Redacción inferior a cinco años. Es la categoría de incorporación a las tareas de Redactor. A los cinco años de permanencia en esta categoría, se ascenderá automáticamente a Redactor A.

g) Ayudante de Redacción.—Es el personal que realiza labores de apoyo periodístico en la Redacción, siempre bajo las directrices y supervisión de los jefes de sección y de los redactores.

h) Documentalista.—Profesional titulado que se encarga de la búsqueda, selección, adquisición y organización de los archivos documentales.

i) Jefe Sección-Administración Redacción.—Bajo la dependencia directa de un Jefe de Departamento o de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de la sección de Administración Redacción.

j) Oficial 1.^a A.-Administración Redacción.—Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad realiza funciones de carácter administrativo, contable, informática, secretaría, servicios, etc. propias de la sección de Administración Redacción, con una antigüedad mínima de diez años en la categoría de Oficial 1.^a B – Administración Redacción.

k) Oficial 1.^a B.-Administración Redacción.—Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad realiza funciones de carácter administrativo, contable, informática, secretaría, servicios, etc. propias de la sección de Administración Redacción. A los diez años de permanencia en esta categoría, se ascenderá automáticamente a Oficial 1.^a A.

3.2 Personal del Área Técnica/Producción.

a) Jefe de Departamento.—Bajo la dependencia directa de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de un Departamento del Área Técnica / Producción.

b) Jefe de Sección.—Bajo la dependencia directa de un Jefe de Departamento o de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de una sección del Área Técnica / Producción.

c) Oficial 1.^a A.—Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad realiza funciones de carácter técnico propias del Área Técnica / Producción con una antigüedad mínima de diez años en la categoría de Oficial 1.^a B.

d) Oficial 1.^a B.—Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad realiza funciones de carácter técnico propias del Área Técnica / Producción. A los diez años de permanencia en esta categoría, se ascenderá automáticamente a Oficial 1.^a A.

e) Oficial 2.^a.—Es aquel empleado que con cierta iniciativa y bajo supervisión, realiza funciones de carácter técnico propias del Área Técnica / Producción.

f) Auxiliar.—Es aquel empleado que bajo supervisión directa realiza funciones auxiliares de carácter técnico propias del Área Técnica / Producción.

3.3 Personal del Área de Gestión.

a) Jefe de Departamento.—Bajo la dependencia directa de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de un Departamento del Área de Gestión.

b) Jefe de Sección.—Bajo la dependencia directa de un Jefe de Departamento o de la Dirección, asume el mando y responsabilidad de una sección del Área de Gestión.

c) Titulado Superior.—Es el profesional que, mediante la acreditación de título facultativo de grado superior, realiza trabajos de su competencia profesional, no especificados en otra de las categorías profesionales definidas y concertados en razón del título académico poseído.

d) Titulado Medio.—Es el profesional que, mediante la acreditación de título facultativo de grado medio, realiza trabajos de su competencia profesional, no especificados en otra de las categorías profesionales definidas y concertados en razón del título académico poseído.

e) Oficial 1.^a A.—Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad realiza funciones de carácter administrativo, contable, informática, secretaría, servicios, etc. propias del Área de Gestión, con una antigüedad mínima de diez años en la categoría de Oficial 1.^a B.

f) Oficial 1.^a B.—Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad realiza funciones de carácter administrativo, contable, informática, secretaría, servicios, etc. propias del Área de Gestión. A los diez años de permanencia en esta categoría, se ascenderá automáticamente a Oficial 1.^a A.

g) Oficial 2.^a.—Es aquel empleado que con cierta iniciativa y bajo supervisión de un Jefe u Oficial 1.^a realiza funciones de carácter administrativo, contable, informática, secretaría, servicios, etc. propias del Área de Gestión.

h) Auxiliar.—Es aquel empleado que bajo supervisión directa realiza funciones auxiliares de carácter administrativo, contable, informática, secretaría, servicios, etc. propias del Área de Gestión.

4. Tabla de Áreas de actividad, Grupos y Categorías:

Grupo	Área Redacción	Área Técnica	Área Gestión
0	Directivos.	Directivos.	Directivos.
1	Subdirector. Redactor Jefe. Jefe Sección. Jefe Sección-Adm. Red.	Jefe Departamento. Jefe Sección.	Jefe Departamento. Jefe Sección.
2	Redactor Senior. Redactor A. Redactor B.		Titulado Superior.
3	Ayudante redacción. Documentalista. Oficial 1. ^a A-Adm. Red. Oficial 1. ^a B-Adm. Red.	Oficial 1. ^a A. Oficial 1. ^a B.	Titulado Medio. Oficial 1. ^a A. Oficial 1. ^a B.
4		Oficial 2. ^a Auxiliar.	Oficial 2. ^a Auxiliar.

Artículo 13. Ingresos.

La admisión de nuevo personal se ajustará a todas las disposiciones legales vigentes con anterioridad a la firma del contrato laboral.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a ingreso a las pruebas profesionales y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 14. *Adaptación de contenido mínimo del convenio colectivo al RDL 3/2012, de 10 de febrero.*

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, las partes negociadoras del presente Convenio determinan:

1. El procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el actual artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), seguirá los mismos requisitos y trámites previos contemplados en los artículos 8 y 9 del presente convenio colectivo.

2. Se designa a la comisión paritaria del artículo 7 del presente convenio colectivo a los efectos contemplados en el apartado e) del artículo 85.3 del TRLET.

Artículo 15. *Formación Profesional.*

La Empresa podrá organizar cursos de formación para el personal de plantilla para fomentar la continua capacitación profesional.

Se distinguen dos categorías de formación:

a) Formación de contenido imprescindible para el puesto de trabajo como consecuencia de la implementación de cambios y mejoras técnicas u organizativas y de prevención de riesgos laborales. Estas acciones formativas serán de carácter obligatorio y tendrán lugar preferentemente dentro de la jornada laboral y, cuando ello no fuera posible, y tuviesen que realizarse fuera de la jornada laboral, se compensarán las horas dedicadas con horas de descanso.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo, dirigidos a mejorar la cualificación profesional en aspectos propios del trabajo que, sin ser imprescindibles, contribuyen a la mejora profesional o a posibilitar la promoción futura. Estas acciones serán de asistencia voluntaria y, por ello, en caso de realizarse fuera de la jornada laboral, no tendrán compensación de tiempo.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 16. *Jornada y horario de trabajo.*

Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo en las Áreas Informativa/Redacción y Técnica/Producción será de 1.620 horas anuales de trabajo efectivo.

2. La jornada del personal adscrito al Área de Gestión, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Distribución de la jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo se distribuirá, con carácter general, de lunes a viernes en las Áreas Informativa/Redacción y Gestión y, de lunes a sábado, en el Área Técnica/Producción.

No obstante lo anterior, podrá prestarse servicios en fin de semana (sábado y domingo), que tendrán la consideración de jornada ordinaria, en las condiciones y con las compensaciones específicas que se determinan en el presente Convenio.

Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística la determinación de un horario rígido de trabajo, cada trabajador tendrá asignado un horario básico, que será aquel en el que normalmente presta sus servicios. No obstante, por esa misma razón, el personal se compromete a finalizar su trabajo cuando por circunstancias ajenas a la voluntad de la Empresa y, en especial, cuando así lo requiera la actividad informativa, se vea obligado a prolongar su jornada laboral, debiendo ser compensado correspondientemente en todo caso.

Artículo 17. *Trabajo en fin de semana.*

La prestación de servicios en fines de semana (sábados y domingos) se regirá por las siguientes condiciones:

- a) Para la cobertura de las necesidades informativas en fin de semana (sábado y domingo) la Empresa establecerá un sistema de turnos rotatorios por secciones, de modo que el compromiso mínimo se fija en un fin de semana trabajado cada cuatro semanas.
- b) La prestación de trabajo en fin de semana tendrá carácter recíproco voluntario de acuerdo con lo previsto en el siguiente apartado e).
- c) La Dirección establecerá la plantilla necesaria por secciones para cubrir adecuadamente las necesidades de trabajo del fin de semana.
- d) La Empresa podrá destinar a los trabajadores adscritos al fin de semana a otras secciones distintas a la suya, en caso de ser preciso para compensar desajustes en otras secciones.
- e) La desvinculación al sistema aquí establecido, por cualquiera de las dos partes, exigirá un preaviso por escrito de cuatro semanas de antelación como mínimo, pasándose automáticamente al régimen habitual de trabajo.
- f) En el Área Informativa/Redacción, por fin de semana trabajado, corresponderá un día de libranza que deberá realizarse en la semana siguiente a la del fin de semana que se trabaje.
- g) En el Área Técnica/Producción y determinados puestos de trabajo del Área de Gestión, por fin de semana trabajado (domingo), corresponderá un día de libranza que deberá realizarse en la semana siguiente a la del fin de semana que se trabaje.
- h) Por cada fin de semana trabajado se abonará una compensación económica, cuya regulación y cuantía se determina en el capítulo V de este Convenio colectivo.
- i) En cualquier caso, las horas correspondientes a estos fines de semana tendrán la consideración de jornada ordinaria.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 33 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán computándose por años naturales, o sea, de 1 de enero a 31 de diciembre. Los trabajadores de nuevo ingreso podrán disfrutar la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.

Artículo 19. *Festivos.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente en su Comunidad Autónoma o Ayuntamiento.

Tendrán la consideración de no laborables los festivos Viernes Santo, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año.

No obstante, podrán establecerse guardias para la atención de la actividad que pueda producirse en esos días, que se compensarán según lo estipulado en el Anexo I de este Convenio.

Con independencia de los tres días anteriormente señalados, el personal adscrito a las Áreas Informativa/Redacción y Técnica/Producción, así como aquellos puestos de trabajo del Área de Gestión en que es necesario, deberá trabajar los festivos que correspondan según la organización del trabajo en sus respectivas Áreas. Dichos días se compensarán con 16 días de descanso anuales, que se disfrutarán a lo largo del año natural. Durante los meses de julio, agosto y septiembre se restringirá el disfrute de estos días. El personal que por causa a él imputable, excepto casos de IT, no disfrute dentro del año natural alguno o la totalidad de los 16 días señalados, perderá todo derecho sobre los mismos.

Cuando el personal de las indicadas Áreas con este régimen de descansos alternativos esté adscrito en alguna sección en la que por su contenido no sea necesario su trabajo en día festivo, se le podrá asignar durante esos días a las secciones en que sí sea necesario siempre que su categoría profesional y capacitación se correspondan.

Para el personal que celebre las fiestas en su fecha, se garantizarán los 14 festivos del calendario laboral actual. En el supuesto de que estos días fueran reducidos legalmente, la diferencia hasta los 14 se sumará al periodo vacacional de estos trabajadores.

Artículo 20. *Permisos y ausencias retribuidas.*

Tendrán carácter de permiso retribuido los siguientes:

1. Fallecimiento de cónyuge o hijos: 4 días, ampliables hasta 7 en caso que el trabajador afectado requiriese desplazamiento.

2. Nacimiento hijo/a: 3 días hábiles, ampliables hasta 5 en caso que el trabajador afectado requiriese desplazamiento.

3. Matrimonio: 15 días naturales.

4. Fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, ampliables hasta 4 en caso que el trabajador afectado requiriese desplazamiento.

5. Traslado domicilio habitual: 1 día (el trabajador que solicite este permiso tendrá la obligación de comunicar el nuevo domicilio al Departamento de RRHH).

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

7. Los trabajadores que cursen estudios de carácter oficial dispondrán de hasta un máximo de 5 días anuales para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de evaluación. La no presentación a examen no dará lugar a concesión de permiso retribuido tal como se establece en este punto.

8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados documentalmente.

En los puntos 1, 2 y 4, se entenderá necesidad de desplazamiento cuando éste exceda de los límites de la provincia o sea superior a 60 km, siempre desde el domicilio del trabajador afectado.

Artículo 21. *Lactancia.*

Los/las trabajadores/as afectados/as podrán elegir entre la realización del tiempo de lactancia o reducción de jornada en media hora diaria o bien la acumulación al periodo de descanso maternal del tiempo que ello represente.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

Se estará a lo establecido en la normativa vigente.

CAPÍTULO V

Régimen Económico

Artículo 23. *Retribuciones de Convenio.*

El salario del Convenio será el indicado para cada Categoría Profesional de conformidad con la Tabla Salarial que se acompaña como Anexo I.

Artículo 24. *Pagas extraordinarias y su devengo.*

El salario se abonará en 16 pagos anuales, de igual importe; 12 de ellos se abonarán en cada mes natural, y cuatro extraordinarios en los meses de junio, septiembre y diciembre del mismo año y marzo del año siguiente al devengo.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga Extra de junio: Devengo de 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga Extra de septiembre: Devengo de 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Paga Extra de diciembre: Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Paga Extra de marzo: Devengo de 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

En casos especiales, la totalidad de las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en las 12 mensualidades, previo acuerdo expreso con los trabajadores afectados.

Las pagas extraordinarias estarán integradas por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento Personal Consolidado P1, Complemento Personal Consolidado P2, Complemento Personal Consolidado P3, Complemento Personal Consolidado I1, Complemento Personal Consolidado I2, Complemento Personal Consolidado I3, Complemento Personal Consolidado I4, Complemento Personal Consolidado NP, Complemento Personal Consolidado (Cantidad o Calidad – Lineales Jun-Oct-Dic), Libre Disposición y Propiedad Intelectual.

Artículo 25. *Salario Base.*

Salario Base es el concepto salarial que conforma la retribución establecida para cada Categoría Profesional, siendo sus importes los especificados en el Anexo I de este Convenio. Se abonará en 16 pagos anuales según lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

Dada la nueva distribución de conceptos salariales, aplicable desde 1 de enero de 2012, dentro del salario base han quedado integrados total o parcialmente, en función de lo que percibía cada uno de los trabajadores, los antiguos conceptos salariales percibidos como Sueldo Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Voluntario, Plus Artículo 48, Extra Redacción 1, Plus Reconversión, Plena Dedicación, 50% Prolongación Jornada, 50 % RANC.

Artículo 26. *Nueva distribución de conceptos salariales*

El presente Convenio contiene una nueva estructura retributiva, con motivo de la cual se ha procedido a la eliminación o conversión de conceptos salariales vigentes hasta el 31 de diciembre de 2011.

Al propio tiempo, las retribuciones percibidas por los trabajadores de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», que excedan de los importes contemplados en el presente Convenio se van a abonar, a partir del 1 de enero de 2012, como complementos «ad personam» en las condiciones que a continuación se detallan.

Se adjunta como Anexo IV una tabla explicativa de la conversión de los conceptos vigentes hasta el 31 de diciembre de 2011, y su conversión a partir del 1 de enero de 2012.

26.1 Complementos.

En particular, los complementos que se mantengan «ad personam» se abonarán bajo los siguientes conceptos en los recibos de salario:

Complemento Personal Consolidado P1. Tiene carácter pensionable y engloba los conceptos, en importe completo o en importe parcial si parte de ellos han quedado integrados en el de Salario Base, que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían

abonando en 15,95 pagos anuales bajo las siguientes denominaciones: Plus Convenio, Antigüedad, Plus Voluntario, Plus artículo 48, Plena Dedicación, Extra redacción 1, Plus Reconversión, 50 por 100 del plus RANC y 50 por 100 del importe del plus Prolongación de Jornada.

Complemento Personal Consolidado P2. Tiene carácter pensionable y engloba los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando en 13,20 pagos anuales bajo las siguientes denominaciones: Extra Redacción 2 y Cantidad o Calidad.

Complemento Personal Consolidado P3. Tiene carácter pensionable y engloba los conceptos, en importe completo, que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando en 12,00 pagos anuales bajo las siguientes denominaciones: Plus Puntualidad.

Complemento Personal Consolidado I1. Tiene carácter indemnizable y no pensionable y engloba los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando bajo las siguientes denominaciones: 50 por 100. Prolongación Jornada.

Complemento Personal Consolidado I2. Tiene carácter indemnizable y no pensionable y engloba los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando bajo las siguientes denominaciones: 50 por 100 RANC.

Complemento Personal Consolidado I3. Tiene carácter indemnizable y no pensionable y engloba los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando bajo las siguientes denominaciones: Complemento Personal PDom.

Complemento Personal Consolidado I4. Tiene carácter indemnizable y no pensionable y engloba los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando bajo las siguientes denominaciones: Complemento Mínimos.

Complemento Personal Consolidado NP. Tiene carácter de no pensionable y engloba los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando bajo las siguientes denominaciones: Complemento Personal NP, ICNP 1595 F, ICNP Antigüedad, ICNP 1595 F CV, Complemento Nómina, Incremento Lineal NP, Incremento Lineal NP 2, ICNP 132 F, ICNP 12 V CV, ICNP PE Julio, ICNP PE Navidad, Complemento Septiembre RECNP, Complemento Media octubre y Complemento Montepío NP.

Complemento Personal Consolidado (Cantidad o Calidad – Lineales Jun-Oct-Dic). Respecto del Pacto de Jubilación de 1991, este concepto salarial, tanto en las 12 mensualidades como en su repercusión en pagas extraordinarias, tendrá el mismo carácter que tenían los conceptos salariales que los conceptos que engloba, y que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían abonando bajo la denominación: Complemento Paga Julio «Cant. Cal. PE Julio», Complemento Paga Navidad «Cant. Cal PE Navidad», Complemento Paga Octubre «Cant. Cal Med Octubre» y la repercusión en la Paga de Beneficios de la parte proporcional de los tres conceptos lineales anteriores.

26.2 Garantía.

Los citados complementos «ad personam», que se respetarán a título estrictamente personal, tendrán el carácter de no absorbibles ni compensables por ningún otro concepto, y se incrementarán en los mismos términos en que se incrementen los demás conceptos del Convenio colectivo. Todos ellos se abonarán en 16 pagos anuales en los términos establecidos en el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 27. *Antigüedad.*

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2012 se procede a la eliminación del concepto denominado Antigüedad, el cual desde esa fecha dejará de devengarse y abonarse.

Al personal de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2012 que hubiera devengado y viniera percibiendo el concepto Antigüedad, se le consolidará a título estrictamente personal la cantidad que tuviera reconocida a 31-12-2011.

A tal efecto, en la hoja de salarios correspondiente al mes de enero de 2012 se abonará ya la cantidad proporcional consolidada, que será la devengada hasta el 31 de diciembre de 2011.

Este concepto será consolidado por cada trabajador, no será compensable ni absorbible por ningún otro y se integrará, en la parte que exceda del Salario Base de las tablas salariales, en el concepto «Complemento Personal Consolidado P1» de la nómina, siéndole aplicables las mismas revalorizaciones salariales de los conceptos del Convenio colectivo.

Artículo 28. *Paga de vinculación.*

Ambas partes acuerdan la eliminación definitiva, con efectos del 31 de diciembre de 2011, de la denominada Paga de Vinculación, regulada en el Anexo II del VII Convenio colectivo de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», bajo la denominación «Paga Extraordinaria complementaria del concepto de Antigüedad».

Asimismo, y como consecuencia de la eliminación de dicha Paga, se producirá la liquidación final de todos los derechos económicos derivados de la misma, y ello de la siguiente forma:

1. Se determinará el importe por cada trabajador en concepto de la Paga de Vinculación que se haya devengado actualmente hasta el 31 de diciembre de 2011. Dicho importe será objeto de liquidación.
2. El importe que se hubiera devengado a fecha 31 de diciembre de 2011, se liquidará en dos tramos: el 50% en la nómina de enero de 2012, y el otro 50% en la nómina de enero de 2013.
3. Para el personal que debiera cobrar la Paga de Vinculación durante el año 2012, la cantidad devengada a 31 de diciembre de 2011 se le liquidará íntegramente en la nómina de enero de 2012.

Artículo 29. *Plus Nocturnidad.*

Los trabajadores que, de modo continuo o periódico, realicen su jornada normal de trabajo en el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán el complemento diario establecido en la tabla del Anexo I, en concepto de Plus de Nocturnidad.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera superior a tres horas, se abonará el Plus de Nocturnidad como si hubiera trabajado la jornada completa. Si fuera inferior a tres horas, se abonará la cantidad que corresponda proporcionalmente al tiempo trabajado.

Se trata de un concepto salarial de carácter variable que no formará parte de las pagas extraordinarias, que se abonará, por los días de trabajo nocturno efectivamente realizados, en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 30. *Plus libre disposición.*

Aquellos trabajadores que realicen tareas informativas y que además de los cometidos profesionales que tienen asignados en su jornada habitual estén a disposición de la Dirección de la Redacción para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual que puedan surgir, se les otorgará el Plus de Libre Disposición, cuya cuantía se especifica en el Anexo I de este Convenio colectivo.

La designación de la Libre Disposición no es un derecho adquirido con carácter personal ni se integrará en la retribución consolidada del trabajador que lo perciba.

La Libre Disposición se regulará en cada caso mediante acuerdo individual y se percibirá únicamente durante el tiempo en que la Empresa requiera dicha libre disposición.

Este concepto se abonará en 16 pagos anuales según lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 31. *Plus fin de semana.*

Según lo regulado en el artículo 17 de jornada, el Plus Fin de Semana es la compensación que percibirá cada trabajador por cada uno de los fines de semana que se trabajen de manera efectiva.

Su importe se establece en el Anexo I de este Convenio. Este importe, que corresponde a cada fin de semana efectivamente trabajado, no tendrá repercusión alguna en cuanto a pagas extraordinarias y vacaciones ya que en el propio importe establecido ya se encuentra incluida cualquier cantidad que por esos conceptos pudiera corresponder.

Se trata de un concepto salarial de carácter variable, que se abonará por los fines de semana efectivamente realizados, en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

Cuando en el Área Informativa/Redacción, por necesidad de la actividad informativa a cubrir sólo deba trabajarse un día del fin de semana, su compensación económica será del 50 % por 100 del importe establecido en el Anexo I que corresponde a fin de semana completo.

Los conceptos de remuneración aquí pactados no serán absorbibles ni compensables por criterios legales y se actualizarán del mismo modo que los restantes conceptos retributivos del presente convenio, del modo previsto en el artículo 32.

Artículo 32. *Revisión salarial.*

Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 no habrá incremento salarial. En los ejercicios 2012 y 2013 resultarán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan en el Anexo I del presente Convenio.

Para el año 2014 todos los conceptos retributivos contemplados en el texto del Convenio y sus Anexos, se incrementarán en un 3,5 %.

Para el establecimiento del incremento retributivo fijado en el punto anterior, se tendrá en cuenta que en el caso de que el IPC de España del año 2013 fuese inferior al 3,5% de incremento estipulado para 2014, la cantidad que exceda del mencionado IPC nacional hasta el 3,5% se aplicará en el concepto salarial «Complemento Personal Consolidado No Pensionable». El resto, es decir, el porcentaje correspondiente al IPC Nacional se aplicará en cada uno de los conceptos salariales.

Artículo 33. *Dietas y kilometraje.*

Las compensaciones por dichos conceptos son las que se detallan en el Anexo II de este Convenio.

CAPÍTULO VI**Beneficios sociales****Artículo 34. *Incapacidad temporal.***

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en caso de baja por enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o maternidad hasta el 100% del salario real más otros conceptos que se vinieran abonando.

El complemento respecto al concepto salarial del fin de semana, se calculará hasta el 100 por 100 de lo percibido por el trabajador por este concepto en el mes anterior a la baja.

Mientras dure la incapacidad temporal, el trabajador tendrá la obligación de someterse a los exámenes o controles que determinen los Servicios Médicos de la Empresa.

Los trabajadores deberán aportar el correspondiente parte de baja, confirmación o alta médica dentro de los tres días siguientes a su expedición.

Artículo 35. *Mutualidad Médica.*

La Empresa garantiza los servicios de una mutualidad médica de carácter privado de la que serán beneficiarios todos los trabajadores en plantilla con antigüedad superior a tres meses. Durante la vigencia del Convenio se mantendrán las prestaciones de dicha mutualidad como hasta la fecha.

Las garantías de dicha mutualidad se extenderán a los cónyuges e hijos hasta 25 años de edad siempre que convivan con el trabajador y no trabajen de forma remunerada. En este sentido, el trabajador estará obligado a comunicar de forma inmediata cualquier cambio que pueda producirse y, anualmente, aportar a la Empresa certificado de vida laboral expedido por la Tesorería de la Seguridad Social que acredite que el beneficiario incluido no está activo laboralmente.

Artículo 36. *Seguro colectivo de Vida.*

Se constituye un seguro de vida colectivo para los trabajadores de la Empresa, que cubrirá las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, que garantizará un capital cuyos importes se especifican en el Anexo II de este Convenio colectivo. La Empresa facilitará a cada trabajador un certificado individual de la póliza.

La Empresa mantendrá vigente el Seguro de Vida de aquellos trabajadores que se jubilen antes de la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, hasta que alcancen dicha edad.

Artículo 37. *Ayuda Viudedad.*

Se garantiza una pensión mínima igual al Salario Mínimo Interprofesional, para las viudas/os de trabajadores que fallezcan o hayan fallecido en activo. A tal efecto la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar los 851,56 €/mes. Se abonará, además, el importe de una paga a la viuda/o o, en su defecto, a los descendientes del trabajador que fallezca en activo.

Artículo 38. *Ayuda para hijos con discapacidad.*

Se establece una ayuda a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica y sensorial en la cuantía que se detalla en el Anexo II del Convenio. Dicha situación deberá estar reconocida por la Seguridad Social u organismos oficiales competentes.

En el caso de que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, este derecho sólo podrá acreditarse por uno de ellos.

Artículo 39. *Ayuda escolar.*

Se establece una ayuda denominada Ayuda Escolar, que podrán percibir los trabajadores en plantilla, con una antigüedad superior a tres meses, por cada hijo que esté cursando estudios desde P3 hasta alcanzar los 16 años de edad, cumplidos durante el año, independientemente del centro de enseñanza que imparta estos estudios. El importe de esta ayuda se establece en el Anexo II de este Convenio.

Para obtener la ayuda que aquí se establece será preceptiva la presentación a la Empresa del correspondiente certificado de estudios, librado por el centro de enseñanza.

Esta ayuda incluye también a los hijos de trabajadores cuya disminución psíquica les impida cursar los estudios, fijándose en estos casos la edad de 3 a 16 años como límites al derecho a esta ayuda, debiendo asimismo aportar certificados conforme están matriculados en centro de asistencia especial.

En el supuesto de que ambos padres trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Esta ayuda deberá solicitarse antes del 30 de septiembre de cada año y se abonará en la nómina del mes de octubre.

Artículo 40. *Ayuda por rotura de gafas y ortopedia.*

La Empresa abonará a los trabajadores, en plantilla con antigüedad superior a tres meses, los gastos derivados de las roturas de gafas como consecuencia de Accidente de Trabajo, abonándose íntegramente la óptica y 12 € por montura. Para ejercer este derecho, deberá haberse tramitado el correspondiente parte de Accidente y el trabajador aportará una copia de la factura que le haya emitido la óptica.

Asimismo, la Empresa se hará cargo de los costes de productos ortopédicos, prescritos por facultativo, que puedan precisar los trabajadores en plantilla con antigüedad superior a tres meses, y sus hijos hasta los 25 años de edad, siempre que convivan con el trabajador y no trabajen de forma remunerada. En este sentido, el trabajador que ejerza este derecho deberá aportar el informe médico prescriptivo y, en el caso de tratarse de hijos mayores de 16 años, certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social que acredite que no está activo laboralmente.

Artículo 41. *Paga extra de jubilación.*

Se abonará una paga íntegra, equivalente a una mensualidad, por una sola vez para el personal que se jubile causando baja definitiva en la Empresa.

Si fallecieran cumplidos los 65 años sin haberse jubilado, percibirán este premio sus herederos legales.

Artículo 42. *Suscripción.*

Para el personal en plantilla a 31 de diciembre de 2011 se respetará a título estrictamente personal y mientras permanezca de alta en la Empresa, el derecho a una suscripción al diario, que recibirá en su domicilio.

Para el personal de alta en la empresa a partir del 1 de enero de 2012, y mientras permanezca de alta en la Empresa, tendrá derecho a una suscripción al diario digital.

Artículo 43. *Pareja de hecho.*

A todos los efectos de este Convenio, los derechos que correspondan en virtud del matrimonio serán equiparados a las parejas de hecho acreditadas legalmente.

Artículo 44. *Cambio de domicilio.*

Los trabajadores tendrán la obligación de comunicar a la Empresa cualquier modificación en el domicilio que a ésta le conste como residencia habitual del trabajador.

CAPÍTULO VII

Propiedad Intelectual

Artículo 45. *Derechos sobre la propiedad intelectual.*

A) Introducción.

La empresa «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», reconoce a los miembros de la Redacción de La Vanguardia –en adelante autores-, los Derechos de Propiedad Intelectual, de acuerdo con lo que las leyes establezcan, sobre todos aquellos trabajos redaccionales, fotográficos e infográficos –en adelante obra- elaborados para la Empresa.

Los derechos de explotación de la obra, creada en virtud de su relación laboral, por los trabajadores de Redacción, se consideran cedidos en exclusiva a «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.».

La referida cesión comprende los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación (extractos, traducciones y similares) a través de

cualquier medio de comunicación o soporte (incluyendo el electrónico, digital, analógico e impreso), propios de la actividad de La Vanguardia Ediciones, S.L.U., y no está sometida a límite temporal o territorial alguno.

Así, se considera cedida la obra de los autores para toda aquella actividad de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», que se desarrolle de conformidad con el objeto social de la Empresa establecido en cada momento, incluida, con carácter no limitativo, la edición digital del diario La Vanguardia, en cualquier medio de difusión o soporte, ya sea de forma directa, por una entidad participada por el Grupo Godó de Comunicación, S.A. o por cualquier tercero; siempre con el debido respeto a la línea editorial del diario y con independencia de los términos en los que dicha edición digital se elabore, ya sea mediante reproducción exacta de la publicación impresa del diario o mediante variación o actualización posterior del contenido de la misma.

La compensación de la cesión de los derechos contenida en los párrafos precedentes se considera incluida en la contraprestación ordinaria de la relación laboral.

B) Cesión a terceros:

«La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», podrá ceder a terceros (empresas participadas o ajenas al Grupo Godó) los derechos de explotación contemplados en el apartado A anterior. En ese caso, los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración estipulada en el apartado C siguiente.

Para la cesión a terceros «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», deberá respetar los siguientes principios generales:

a) Cualquier cesión que la Empresa realice a terceros, inclusive por acuerdos de colaboración con otros periódicos, deberá respetar los derechos morales definidos en el Estatuto de la Redacción de La Vanguardia Ediciones, S.L.U. Asimismo, toda obra deberá ir firmada «Nombre del Autor/La Vanguardia».

b) La Empresa realizará las cesiones únicamente a empresas de prestigio y reconocida solvencia, respetando la línea editorial de La Vanguardia.

c) En el caso que la Empresa realice la cesión de una obra sin obtener contraprestación económica, en el marco de un acuerdo de intercambio con otras empresas periodísticas, no participadas por el Grupo Godó, en los términos de participación establecidos en el apartado C. 1 del presente artículo, no realizará la compensación prevista al autor, en el apartado C. 2 por tal motivo. A tal efecto, dicho acuerdo deberá constar por escrito y será puesto en conocimiento de la Comisión de Control establecida en el apartado D. (Mecanismos de Control).

d) La Empresa se hará cargo de las demandas existentes y futuras, derivadas de la cesión de obras, que puedan comportar responsabilidad civil por transgresión del derecho al honor, a la intimidad o a la propia imagen derivadas de la cesión de obras.

C) Compensación económica por la cesión a terceros:

Como contraprestación económica a la cesión a terceros por parte de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», de los derechos de explotación de las obras de los trabajadores de Redacción, a partir del año 2009, dichos trabajadores tendrán derecho a las siguientes compensaciones:

1. Por la cesión a empresas participadas por el «Grupo Godó de Comunicación, S.A.»:

Los redactores y el resto del personal de Redacción recibirán el importe establecido en el Anexo I de este Convenio, que tendrá carácter no pensionable, como contraprestación por la cesión de la explotación de la propiedad intelectual.

El importe final establecido en el Anexo I del Convenio será alcanzado de forma progresiva, de modo que en el año 2009, el primero de su implantación, se percibirá el 20 % del total; en 2010, el 30 por 100; en 2011, el 50 por 100 y en 2012, el 100 por 100.

El Plus de Propiedad Intelectual se abonará en 16 pagos anuales en los términos previstos en el artículo 24 de este Convenio.

Se considerarán cesiones a empresas participadas por el «Grupo Godó de Comunicación, S.A.», aquellas que se efectúen para las siguientes publicaciones y/o medios: suplementos, El Mundo Deportivo, www.elmundodeportivo.es, Vanguardia Dossier, Vanguardia Libros, Vanguardia Grandes Temas, Magazine, www.magazinedigital.com, Historia y Vida, Tv Mania, Què Fem?, Guías QF, Monográficos especiales, www.rac1.net, www.rac105.net, 8TV, www.td8.cat.

Se entenderán igualmente incluidas en este apartado las cesiones a cualquier otra publicación y/o medio que en el futuro pudiera elaborarse o crearse en el ámbito de las empresas, actuales o futuras, participadas, en al menos un 20 por 100, por el Grupo Godó siempre y cuando respeten la línea editorial de La Vanguardia y, por tanto, no vulneren los derechos morales establecidos en el Estatuto Redacción.

La cesión de derechos a terceros contemplada en el presente apartado no supondrá, en ningún caso, la modificación de las condiciones de trabajo, ni el incremento de la jornada laboral de los autores.

Adicionalmente al Plus de Propiedad Intelectual de carácter general para el personal de Redacción establecido en el Anexo I de este Convenio, los fotógrafos percibirán un importe adicional de 8.790 euros brutos anuales por el mismo concepto, cuyo importe también queda especificado en el Anexo I de este Convenio. Este importe adicional también tendrá carácter de no pensionable y se verá incrementado anualmente en el porcentaje que se estipule en el Convenio de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.»

La cantidad establecida para los fotógrafos se alcanzará en función de los años de antigüedad en la Empresa de acuerdo con la siguiente escala:

- De 0 a 5 años de antigüedad: 35 por 100 del importe indicado.
- De 6 a 10 años de antigüedad: 75 por 100 del importe indicado.
- Más de 10 años de antigüedad: 100 por 100 del importe indicado.

2. Por la cesión a terceras empresas, ajenas al «Grupo Godó de Comunicación, S.A.»:

Los autores afectados por el presente acuerdo deberán percibir un porcentaje del 25 por 100 sobre las cantidades facturadas por «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», por la cesión de cada una de sus obras. Este porcentaje se calculará individualizadamente a cada trabajador sobre las obras cedidas de las que sea autor, salvo en los supuestos en los que no resulte posible individualizar el precio de la cesión, en cuyo caso se resolverá por la Comisión de Control. La liquidación de los importes resultantes se efectuará con carácter semestral (30 de junio y 31 de diciembre).

Corresponderá a la Empresa el 70 por 100 del precio obtenido por cada cesión.

Por cesión voluntaria del colectivo de autores de las obras cedidas, el 5 por 100 restante de la facturación global obtenida por «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», por la cesión de obras, se abonará prorrateado a partes iguales a todos los miembros que formen parte de la plantilla. La liquidación de los importes resultantes se efectuará con carácter semestral (30 de junio y 31 de diciembre).

La Empresa facilitará a cada autor copia de las facturas emitidas por la cesión de sus obras y el extracto de liquidación semestral.

La Empresa informará adecuadamente a las empresas cesionarias que la cesión se entiende para su explotación por una sola vez y en las condiciones estipuladas, y que cualquier explotación indebida estará sujeta a demanda judicial.

D) Mecanismos de control:

a) Se establece una Comisión de Control para velar por el cumplimiento de este pacto y resolver las incidencias que se presenten. Dicha Comisión se constituirá a partir del día 1 de enero de 2009 y estará formada por tres representantes de los autores y tres de la Empresa.

b) Todas aquellas obras en las que el sujeto o sujetos protagonistas del artículo o fotografía hayan solicitado por escrito que no se publiquen en otros medios, serán identificadas por el autor en la base de datos y/o en el archivo de forma clara e indiscutible como «No publicable».

La Empresa, a fin de evitar posibles demandas judiciales, se compromete a no facilitar, regalar o ceder aquellas obras catalogadas como «No publicable».

c) La Empresa incluirá el nombre y apellidos de todos los autores en los motores de búsqueda y bases de datos, a fin de que éstos puedan controlar el tratamiento de sus obras, siempre y cuando la foto o el artículo estén debidamente documentados por el autor, según los criterios establecidos formalmente por la Dirección del diario.

Este artículo y las recíprocas obligaciones y contraprestaciones de las partes establecidas en el mismo, constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la eventual declaración de nulidad de alguna de sus partes comportaría la nulidad de su totalidad y consecuente pérdida de su vigencia.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 46. *Salud Laboral y Prevención de Riesgos.*

La Empresa deberá garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección y salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud con los medios que sean necesarios de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

La Empresa organizará una revisión médica anual para el personal que lo solicite.

Artículo 47. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, como órgano paritario entre la Empresa y los trabajadores, velará, con las facultades que le otorga la normativa vigente, por el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral y particularmente sobre los riesgos que puedan existir en el trabajo con videoterminals.

CAPÍTULO IX

Igualdad

Artículo 48. *Fomento de la igualdad.*

La Empresa fomentará las medidas oportunas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Empresa velará por el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida familiar y laboral promoviendo las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores en relación a sus circunstancias personales y familiares.

CAPÍTULO X

Faltas y sancionesArtículo 49. *Régimen disciplinario.*

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

e) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos cada ocasión, siempre que la empresa haya advertido al trabajador/a por escrito con anterioridad en al menos una ocasión sin sanción.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, de cómo mínimo 60 minutos cada vez, en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida previamente por escrito y siempre que existan dos sanciones anteriores por falta menos grave de este mismo tipo.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

e) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

f) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

h) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 50. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido, que se reservará a los supuestos de extrema gravedad.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 51. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 49 de este Convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días de su comisión.

Las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición transitoria primera.

Garantías mantenimiento empleo para personal en plantilla a 1 de enero de 2012.

Las partes negociadoras convienen en que la presente cláusula de garantía de empleo para los empleados actuales de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», se basa en las transacciones y concesiones asumidos por dichos empleados con motivo de la negociación del presente Convenio colectivo, y por tanto es un elemento compensador de tales transacciones.

Por ello, la presente cláusula de garantía en el empleo resultará únicamente de aplicación a aquellos trabajadores que, a 1 de enero de 2012, formen parte de la plantilla de «La Vanguardia Ediciones, S.L.U.», y a las nuevas contrataciones que se realicen en virtud del preacuerdo suscrito en fecha 16 de diciembre de 2011. Y ello porque ambas partes convienen en que la aplicación de las presentes garantías a otras situaciones comportaría un desequilibrio en los elementos transaccionados por las partes en la negociación del presente convenio colectivo. En concreto, las garantías que ofrece la Empresa son:

a) Con el fin de evitar la sustitución de trabajadores de la plantilla actual por trabajadores de nueva incorporación, la Empresa adquiere el compromiso de no efectuar despidos individuales ni colectivos. En este sentido, la Empresa no podrá contratar a ningún trabajador, para la misma Área de actividad de las previstas en el artículo 12.2 del convenio colectivo, si lo hace tras despedir (por cualquier causa excepto la del despido disciplinario procedente o acuerdo de partes) a un trabajador de la plantilla actual. Del mismo modo, tampoco podrá contratar a nuevos trabajadores para despedir posteriormente a otros de la plantilla actual, siempre que sea para la misma Área de actividad de las previstas en el artículo 12.2 del convenio colectivo. La duración de este compromiso será de la vigencia del Convenio más dos años adicionales, es decir desde 01/01/2012 a 31/12/2016. En caso de incumplimiento, la Empresa estará obligada, a opción del trabajador, a 1) pagar 45 días de salario por año trabajado, con prorrateo de los periodos inferiores a un año, o 2) readmitir al trabajador despedido abonándole los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido a la fecha de incorporación, y en las mismas condiciones que tenía antes del despido.

b) Mantenimiento ocupación: La Empresa adquiere el compromiso de no efectuar despidos individuales ni colectivos (salvo los despidos disciplinarios procedentes o acuerdo de partes), ni tampoco subrogaciones o externalizaciones que afecten a la plantilla actual, desde 01/01/2012 hasta 31/12/2014. En caso de incumplimiento, la Empresa estará obligada a opción del trabajador a 1) pagar 45 días de salario por año trabajado, con prorrateo de los períodos inferiores a un año, o 2) readmitir al trabajador despedido, subrogado o externalizado abonándole los salarios dejados de percibir, desde la fecha de despido, subrogación o externalización hasta la fecha de incorporación, y en las mismas condiciones que tenía antes del despido, subrogación o externalización.

Esta garantía será de aplicación siempre y cuando no se dé una situación excepcional de grave crisis que comporte importantes pérdidas económicas, respecto de la situación actual, que impliquen poner en riesgo la viabilidad de la Empresa. De darse estas negativas circunstancias, la Empresa se compromete a:

1. Buscar y negociar cualquier otra vía de solución que no implique despido de trabajadores, siendo la del despido la última de las alternativas a elegir como vía de solución y tan solo en un supuesto de extrema gravedad, o bien de acuerdo por las partes en tal sentido.

2. En el caso de que el punto anterior no fuese suficiente para solucionar la situación y el despido fuera imprescindible para garantizar el mantenimiento de la actividad empresarial y, con ello, el mantenimiento del máximo nivel de empleo, la Empresa garantiza que las extinciones tendrían una indemnización mínima de 45 días por año, con prorrateo de los periodos inferiores a un año, aun cuando legalmente les pudiesen corresponder indemnizaciones de menor importe.

Disposición transitoria segunda. *Reducción salarial para el año 2012.*

En el año 2012 se procederá a una reducción individual de salarios en los términos acordados en el documento de preacuerdo firmado en fecha 16 de diciembre de 2011. El alcance individual de dicha reducción salarial se plasmará en documento que se entregará a cada trabajador afectado y la empresa explicará su repercusión concreta y pormenorizada. La reducción salarial pactada no afectará a las tablas salariales del presente convenio.

La reducción individual de los salarios para 2012 se producirá en los términos previstos en el Anexo III del presente Convenio.

Disposición adicional primera. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio colectivo sustituye y anula íntegramente todo lo regulado en anteriores Convenios. Se mantendrá la vigencia de los pactos y acuerdos colectivos no derogados explícitamente en el listado que se realiza a continuación y, expresamente, se acuerda la plena vigencia en todos y cada uno de sus términos del pacto de jubilación suscrito en fecha 5 de junio de 1991.

A continuación se detallan los pactos y acuerdos que quedan derogados:

Acuerdo de 09-12-2010 regulador de la disolución del Montepío y su compensación.

Acuerdo de 08-11-2004 regulador de condiciones preferentes de contratación para huérfanos e hijos de empleados de la Empresa.

Acuerdo de 22-05-2004 regulador de determinadas condiciones contractuales (nuevos contratos, ampliaciones, regulación en talleres, etc.) en todas las áreas de la Empresa.

Acuerdo de 03-12-2003 regulador de las condiciones del traslado a las instalaciones de Pueblo Nuevo.

Acuerdo de 22-01-2003 regulador de las condiciones y trámites a seguir en caso de externalizaciones (incorporado en texto del Convenio) y otras condiciones referentes a contrataciones.

Acuerdo de 15-07-2002 regulador de determinadas condiciones del personal de Talleres por la producción de la edición de los lunes.

Acuerdo de 07-07-2000 regulador de las nuevas condiciones salariales de incorporación en plantilla así como de la contratación de determinado personal.

Acuerdo de 25-05-1999 regulador del sistema de horario y jornada del personal de Almacén.

Acuerdo de 21-11-1996 regulador de concepto RANC en Talleres.

Acuerdo de 02-03-1995 regulador de vacaciones y fiestas compensatorias en la sección de Cierre.

Acuerdo de 25-01-1993 regulador de RANC (Acuerdos 92) en el área de Talleres.

Acuerdo de 01-10-1991 regulador del concepto ENCARTES en el área de Talleres.

Acuerdo de 24-02-1987 regulador de Plus Nocturnidad.

Acuerdo de 09-02-1987 regulador de horarios en Rotativas y Cierre.

Acuerdo de 05-11-1985 regulador de horarios en Mantenimiento.

Acuerdo de 21-03-1984 sobre Reconversión Tecnológica.

Acuerdo de 06-05-1982 regulador del Plus Domingo en Redacción.

Disposición adicional segunda. *Normas subsidiarias.*

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal de aplicación general.

ANEXO I

Salario base y propiedad intelectual en cómputo mensual y anual por categorías profesionales para el periodo 2012-2013

Categorías Área Informativa / Redacción	Salario en Cómputo Mensual			Salario en Cómputo Anual		
	Salario base bruto mes (16 pagos)	Propiedad intelectual bruto mes (16 pagos)	Total salario bruto mes (16 pagos)	Salario base bruto anual	Propiedad intelectual Aaual	Total salario bruto anual
Subdirector	3.656,25	93,75	3.750,00	58.500	1.500	60.000
Redactor Jefe	3.343,75	93,75	3.437,50	53.500	1.500	55.000
Jefe Sección	3.031,25	93,75	3.125,00	48.500	1.500	50.000
Redactor Senior	2.781,25	93,75	2.875,00	44.500	1.500	46.000
Redactor A	2.156,25	93,75	2.250,00	34.500	1.500	36.000
Redactor B	1.468,75	93,75	1.562,50	23.500	1.500	25.000
Ayudante Redacción	1.343,75	93,75	1.437,50	21.500	1.500	23.000
Documentalista	1.343,75	93,75	1.437,50	21.500	1.500	23.000
Jefe Sección-Adm. Red.	2.093,75	93,75	2.187,50	33.500	1.500	35.000
Oficial 1.ª A-Adm. Red.	1.781,25	93,75	1.875,00	28.500	1.500	30.000
Oficial 1.ª B-Adm. Red.	1.468,75	93,75	1.562,50	23.500	1.500	25.000
<i>Categorías Técnica/Producción</i>						
Jefe Departamento	2.500,00	–	2.500,00	40.000	–	40.000
Jefe Sección	2.187,50	–	2.187,50	35.000	–	35.000
Oficial 1.ª A.	1.875,00	–	1.875,00	30.000	–	30.000
Oficial 1.ª B.	1.562,50	–	1.562,50	25.000	–	25.000
Oficial 2.ª	1.375,00	–	1.375,00	22.000	–	22.000
Auxiliar	1.250,00	–	1.250,00	20.000	–	20.000
<i>Categorías Área Gestión</i>						
Jefe Departamento	2.500,00	–	2.500,00	40.000	–	40.000
Jefe Sección	2.187,50	–	2.187,50	35.000	–	35.000
Titulado Superior	2.187,50	–	2.187,50	35.000	–	35.000
Titulado Medio	1.875,00	–	1.875,00	30.000	–	30.000
Oficial 1.ª A.	1.875,00	–	1.875,00	30.000	–	30.000
Oficial 1.ª B.	1.562,50	–	1.562,50	25.000	–	25.000
Oficial 2.ª	1.375,00	–	1.375,00	22.000	–	22.000
Auxiliar	1.250,00	–	1.250,00	20.000	–	20.000

Otros conceptos salariales por categorías profesionales para el periodo 2012- 2013

Categorías Área Informativa / Redacción	Importe plus fin de semana (*)	Importe diario plus nocturnidad	Importe mensual plus nocturnidad (12 pagos) (**)
Subdirector	649,09	20,83	541,58
Redactor Jefe	649,09	17,86	464,36
Jefe Sección	570,34	17,86	464,36
Redactor Senior	570,34	16,40	426,40

Categorías Área Informativa / Redacción	Importe plus fin de semana (*)	Importe diario plus nocturnidad	Importe mensual plus nocturnidad (12 pagos) (**)
Redactor A	570,34	16,40	426,40
Redactor B	570,34	16,40	426,40
Ayudante Redacción	452,05	14,56	378,56
Documentalista	452,05	15,64	406,64
Jefe Sección-Adm. Red.	—	—	—
Oficial 1. ^a A-Adm. Red.	240,36	—	—
Oficial 1. ^a B-Adm. Red.	240,36	—	—
Categorías Técnica / Producción			
Jefe Departamento	240,36	16,32	424,32
Jefe Sección	240,36	16,32	424,32
Oficial 1. ^a A	240,36	15,74	409,24
Oficial 1. ^a B	240,36	14,88	386,88
Oficial 2. ^a	221,88	14,19	368,94
Auxiliar	203,40	13,72	356,72
<i>Categorías Área Gestión</i>			
Jefe Departamento	—	—	—
Jefe Sección	—	—	—
Titulado Superior	—	—	—
Titulado Medio	—	—	—
Oficial 1. ^a A	240,36	—	—
Oficial 1. ^a B	240,36	—	—
Oficial 2. ^a	221,88	—	—
Auxiliar	203,40	—	—

(*) Incluye partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.
 En Área Redacción, importes por fin de semana completo (sábado y domingo). Cuando del fin de semana sólo se trabaje un día (sábado o domingo), se percibirá el 50% de los importes indicados.
 En Áreas Técnica y Gestión, el importe es por fin de semana (domingo).
 (**) Para empleados con turno nocturno fijo.

Libre disposición: 4.000 euros anuales.
 Propiedad intelectual adicional fotógrafos: 8.790 euros anuales.
 Guardias días 25 diciembre, 1 enero y Viernes Santo: Importe del 50% del plus de fin de semana.

ANEXO II

Dieta: 70 euros por día de desplazamiento nacional.
 100 euros por día de desplazamiento extranjero
 Compensación km: 0,30 euros por kilómetro.
 Seguro de vida: 32.075 euros capital en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.
 64.150 euros capital en caso de fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta cuando el Asegurado tenga hijos menores de veintiséis años.
 32.075 € capital en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta a causa de accidente.
 Ayuda hijos discapacitados: 440,58 € mensuales (12 pagos).
 Ayuda escolar: 200,69 € anuales.

ANEXO III

Procedimiento reducción 3 por 100 masa salarial 2012. Porcentaje por tramos adicionales

Tramos - Euros	Salarios - Euros	Porcentaje Disminución
Primeros 50.000.	Salario hasta 50.000.	0
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 50.000.	5
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 60.000.	7
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 70.000.	9
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 80.000.	11
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 90.000.	13
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 100.000.	15
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 110.000.	17
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 120.000.	19
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 130.000.	21
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 140.000.	23
Siguientes 10.000.	Tramo de salario que exceda de 150.000.	25

Procedimiento:

Establecimiento del tramo salarial anual de cada trabajador, sumando:

- Bruto anual ejercicio 2010 s/ Base Imponible Renta (sin Plus Domingo, sin Paga de Vinculación y sin los conceptos Dietas y kilometraje sujetos a retención).
- Promedio cantidades percibidas en concepto Plus Domingo en los años 2008, 2009, 2010.
- Para los trabajadores incorporados a lo largo del 2010 y 2011 que no tienen año completo, se tomará el salario bruto anual + estimación domingos s/ vengán realizando.
- También se aplicará por estimación de domingos según los vengán realizando en la actualidad para aquellos trabajadores que hayan experimentado un cambio sustancial en los domingos realizados anualmente. De igual manera se aplicará a quienes no tuviesen domingos en todos los años 2008, 2009 y 2010, aplicándoles estimación según hayan realizado en 2011.
- Para los trabajadores que en fecha de aplicación tengan su contrato suspendido (permiso, excedencia, etc.) se les aplicará idéntica reducción a partir del momento de su reincorporación.

La aplicación del descuento calculado, se realizará, hasta donde alcance, en conceptos salariales de carácter no pensionable y, si éstos no tuvieran cuantía suficiente, el resto del descuento se realizará en conceptos de carácter pensionable.

La Empresa entregará a cada trabajador un documento personalizado con la información detallada del cálculo y aplicación de la reducción salarial de su salario.

**ANEXO IV – Al VIII Convenio de La Vanguardia Ediciones, S.L.U.
Adaptación conceptos salariales a partir del 1 de enero de 2012**

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011		Nuevos conceptos salariales LVE a partir del 1/1/2012			Observaciones/Procedimiento	Concepto recibo nómina
Concepto actual	N.º pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	N.º de pagas		
CONCEPTOS FIJOS						
Sueldo Base	15,95	Pensionable	Salario Base	16	Pensionable	Salario Base
Antigüedad	15,95	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, éste a CPC-P1
Plus Convenio	15,95	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, éste a CPC-P1
Plus Voluntario	15,95	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, éste a CPC-P1
Plus Artículo 48	15,95	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, éste a CPC-P1
Plena Dedicación	15,95	Pensionable	Libre Disposición (S/Importe Convenio) Exceso: Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable/ Pensionable	Cambio denominación. El exceso sobre los 4.000 € año de Convenio pasa a CPC-P1
Extra Redacción 1	15,95	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, éste a CPC-P1
Compl. Personal NP	15,95	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP
ICNP 1595 F - "ICNP"	15,95	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP
ICNP Antig. - "ICNP"	15,95	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP
ICNP1595 F CV - "ICNP"	15,95	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP
Complemento Nómina	15,95	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP
Compl. Personal PDOM	15,95	Indemnizable	Complemento Personal Consolidado - I3	16	Indemnizable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-I3
Complementos Mínimos	15,95	Indemnizable	Complemento Personal Consolidado - I4	16	Indemnizable	Desaparece como concepto. Importe a CPC- I4
Plus Reconversión	15,95	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P1	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-P1
Prol. Jornada	15,95	Pensionable 50% Indemnizable 50%	50% Complemento Personal Consolidado - P1 50% Complemento Personal Consolidado - I1	16	Pensionable/ Indemnizable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, 50% Importe a CPC-P1 y 50% importe a CPC-I1
Extra Redacción 2	13,2	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P2	16	Pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-P2
Increment. Lineal NP	13,2	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011		Nuevos conceptos salariales LVE a partir del 1/1/2012			Observaciones/Procedimiento	Concepto recibo nómina
Concepto actual	N.º pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	N.º de pagas		
Increment. Lineal NP 2 - "Increment. Lineal NP"	13,2	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Comp. Pers. Consolidado NP
ICNP 132 F - "ICNP"	13,2	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Comp. Pers. Consolidado NP
Cantidad o Calidad	13,2	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P2	16	Pensionable	Comp. Pers. Consolidado P2
Plus Nocturnidad	13,2	Pensionable	Plus Nocturnidad	12	Pensionable	Plus Nocturnidad
Propiedad Intel. No Pensión	12	No pensionable	Propiedad Intelectual	16	No pensionable	Propiedad Intelectual
ICNP 12 V CV - "ICNP"	12	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Comp. Pers. Consolidado NP
Compl. Despl. no Pens.	12	No pensionable	Complemento Desplazamiento NP	12	No pensionable	Compl. Desplazamiento NP
Compl. Corresponsalia	12	No pensionable	Complemento Corresponsal	12	No pensionable	Compl. Corresponsal NP
Minusvalía	12	No pensionable	Ayuda Hijos Discapacitados	12	No pensionable	Ayuda Hijos Discapacit
Plus Puntualidad	12	Pensionable	Complemento Personal Consolidado - P3	16	Pensionable	Comp. Pers. Consolidado P3
No Concurrenc. M	12	No pensionable	No Concurrencia	16	No pensionable	No concurrencia
ICNP Complem. Paga Julio - "ICNP P.E. Julio"	Sola en paga	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Comp. Pers. Consolidado NP
ICNP Ccomplem. Paga Navidad - "ICNP P.E. Navidad"	Sola en paga	No pensionable	Complemento Personal Consolidado - NP	16	No pensionable	Comp. Pers. Consolidado NP
Complemento Paga Julio - "Cant. Cal PE Julio"	Sola en paga	Otros conceptos	Complemento Personal Consolidado (Cantidad o Calidad - Lineal Jun-Oct-Dic)	16	Otros conceptos	CPC-C.C.(Lin.Jun-Oct-Dic)
Complemento Paga Navidad - "Cant. Cal PE Navidad"	Sola en paga	Otros conceptos	Complemento Personal Consolidado (Cantidad o Calidad - Lineal Jun-Oct-Dic)	16	Otros conceptos	CPC-C.C.(Lin.Jun-Oct-Dic)

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011		Nuevos conceptos salariales LVE a partir del 1/1/2012			Observaciones/Procedimiento	Concepto recibo nómina
Concepto actual	N.º pagas	Pensio- nabilidad	N.º de pagas	Pensio- nabilidad		
Complemento Paga Octubre - "Cant. Cal. Med. Octubre"	Sola en paga	Otros conceptos	16	Otros conceptos	Se unifican los tres conceptos lineales y su importe anual en un único concepto entre 16 pagas. Este concepto se llamara Complemento Personal Consolidado - Cantidad o Calidad (Lineal Junio - Octubre - Diciembre)	CPC-C.C.(Lin.Jun-Oct-Dic)
Complemento Septiembre - "RECNP"	Sola en paga	No pensionable	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP	Comp. Pers. Consolidado NP
Complem. Med. Octubre - "Complem. Med. Octubre"	Sola en paga	No pensionable	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP	Comp. Pers. Consolidado NP
Parte proporcional de los lineales en Paga Extra Beneficios	Sola en paga	Otros conceptos	16	Otros conceptos	Se unifica con los tres conceptos lineales y su importe anual en un único concepto entre 16 pagas. Este concepto se llamara Complemento Personal Consolidado - Cantidad o Calidad (Lineal Junio - Octubre - Diciembre)	CPC-C.C.(Lin.Jun-Oct-Dic)
Montepío - Corn. Montepío NP	Sola en paga	No pensionable	16	No pensionable	Desaparece como concepto. Importe a CPC-NP	Comp. Pers. Consolidado NP
Mejora Voluntaria	14	No pensionable	16	No pensionable	Sin modificación	Mejora Voluntaria
Retri. Auxi. no Computable	484	Pensionable 50 % Indemnizable 50 %	16	Pensionable / Indemnizable	Desaparece como concepto. Si hubiera exceso, 50% Importe a CPC-P1 y 50% importe a CPC-I2	Comp. Pers. Consolidado P1 Comp. Pers. Consolidado I2
Pagos Especiales	12	No pensionable	12	No pensionable	Desaparece y se transforma	Otra retribuc.individual
CONCEPTOS VARIABLES						
Plus Domingo		Indemnizable		Indemnizable	Se informará como CPC- I3	Plus Fin de Semana
Liquidación otros devengos		No pensionable		No pensionable	-----	Liquidación otros deveng.
---				No pensionable	Nuevo concepto. Se utiliza para abono pagos variables Propiedad Intelectual	Propiedad Intelectual V
Ayuda Escolar		No pensionable		No pensionable	Sin modificación	Ayuda Escolar
Horas Extras		No pensionable		No pensionable	Desaparece la lista actual, ahora es el cálculo legal vigente, SBA/ Jornada Anual = Precio H. Extra	Horas Extras