

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20557** *Resolución de 30 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SL.*

Visto el XII Convenio colectivo de la empresa La Vanguardia Ediciones, SL (código de convenio n.º 90013522012002), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2023, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 6 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 30 de septiembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### ANEXO

#### XII Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SLU (2023-2024)

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio se concierta entre «La Vanguardia Ediciones, SLU» (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, SLU».

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, SLU», 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 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, 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/las trabajadores/as 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 cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros de la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa de Barcelona y delegado/s de personal), 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 ambas representaciones 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 valorar la existencia de nuevas funciones o tareas no previstas y su encuadre en la clasificación profesional del convenio actual.

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:

(i) Para el centro de trabajo de Barcelona: mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

(ii) Para el centro de trabajo de Madrid: mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 8. *Negociación interna.*

La adopción de alguna de las medidas a 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 quince 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, SLU, susceptibles de afectar negativamente al empleo.

De no conseguirse acuerdo, ambas partes convienen en solicitar la mediación o, en su caso conciliación, 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:

- Para el centro de trabajo de Barcelona: ante el Tribunal Laboral de Catalunya.
- Para el centro de trabajo de Madrid: ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 9. *Externalizaciones.*

La Empresa, sin merma de sus facultades organizativas, técnicas y productivas, garantiza que los puestos de trabajo de La Vanguardia Ediciones, SLU 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 de los artículos 42 o 44 del Estatuto de los Trabajadores y el procedimiento establecido en el mismo artículo 8 del convenio, será también nula.

## CAPITULO 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.<sup>a</sup> La ordenación práctica de la organización del trabajo y de todas las actividades de la Empresa.
- 2.<sup>a</sup> La determinación y aplicación de sistemas dirigidos al incremento de la productividad.
- 3.<sup>a</sup> 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 ante el correspondiente órgano de mediación, previo informe de la Comisión Paritaria del convenio:
  - Para el centro de trabajo de Barcelona: mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.
  - Para el centro de trabajo de Madrid: mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
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/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as. Los/las trabajadores/as 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 sobre amplias, debiendo dar cuenta de su gestión al personal adscrito al Grupo 0.

Incluye las categorías de Subdirector/a, Redactor/a Jefe/a, Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Sección y Jefe/a de Sección Adm.-Red.

### Grupo Profesional 2.

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

Incluye las categorías de Titulado/a Superior, Redactor/a Sénior, Redactor/a A y Redactor/a B.

## 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.

Incluye las categorías de Ayudante de Redacción, Documentalista, Titulado/a Medio y Oficial 1.<sup>a</sup> A y B.

## Grupo Profesional 4.

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

Incluye las categorías de Oficial 2.<sup>a</sup> y Auxiliar.

## 3. Categorías profesionales.

### 3.1 Personal del Área Informativa/Redacción.

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

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

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

d) Redactor/a 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.

e) Redactor/a A: Es el profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria o gráfica.

El acceso a la categoría de Redactor/a A se producirá en base a los méritos laborales y periodísticos alcanzados, y siempre a propuesta del/de la director/a del diario, respetando en todo caso los porcentajes sobre el total de plantilla fijados por el X convenio colectivo de la Empresa en su artículo 12.5.

f) Redactor/a B: Es el/la profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria o gráfica.

Es la categoría básica de redactor/a que, salvo pacto entre las partes, se adquiere al acceder por primera vez a la realización de funciones de redactor/a en la Empresa.

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

El personal que permanezca en esta categoría tres años, ascenderá automáticamente a la categoría de Redactor/a B.

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

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

j) Oficial 1.<sup>a</sup> A-Administración Redacción: Es aquel/aquella empleado/a 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.<sup>a</sup> B-Administración Redacción.

k) Oficial 1.<sup>a</sup> B-Administración Redacción: Es aquel/aquella empleada 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.<sup>a</sup> A.

### 3.2 Personal del Área Técnica/Producción.

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

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

c) Oficial 1.<sup>a</sup> A: Es aquel/aquella empleado/a 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.<sup>a</sup> B.

d) Oficial 1.<sup>a</sup> B: Es aquel/aquella empleado/a 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.<sup>a</sup> A.

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

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

### 3.3 Personal del Área de Gestión.

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

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

c) Titulado/a Superior: Es el/la 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/a Medio: Es el/la 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.<sup>a</sup> A: Es aquel/aquella empleado/a 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.<sup>a</sup> B.

f) Oficial 1.<sup>a</sup> B: Es aquel/aquella empleado/a 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.<sup>a</sup> A.

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

h) Auxiliar: Es aquel/aquella empleado/a 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 Profesional	Categorías Área Redacción	Categorías Área Técnica	Categorías Área Gestión
0	Directivos/as.	Directivos/as.	Directivos/as.
1	Subdirector/a. Redactor/a Jefe/a. Jefe/a Sección. Jefe/a Sección-Adm. Red.	Jefe/a Departamento. Jefe/a Sección.	Jefe/a Departamento. Jefe/a Sección.
2	Redactor/a Senior. Redactor/a A. Redactor/a B.		Titulado/a Superior.
3	Ayudante Redacción. Documentalista. Oficial 1. <sup>a</sup> A-Adm. Red. Oficial 1. <sup>a</sup> B-Adm. Red.	Oficial 1. <sup>a</sup> A. Oficial 1. <sup>a</sup> B.	Titulado/a Medio. Oficial 1. <sup>a</sup> A. Oficial 1. <sup>a</sup> B.
4		Oficial 2. <sup>a</sup> . Auxiliar.	Oficial 2. <sup>a</sup> . Auxiliar.

## 5. Porcentajes.

El número de redactores/as senior no será inferior al 60 % del personal de la Empresa adscrito a las categorías profesionales de redactor/a del Grupo profesional 2 (redactor/a senior y redactor/a A y B).

El número de redactores/as en la categoría B no podrá ser superior al 25 % del personal de la Empresa adscrito a las categorías profesionales de redactor/a del Grupo profesional 2 (redactor/a senior y redactor/a A y B).

Para respetar el cumplimiento de los respectivos porcentajes de redactores/as en las diferentes categorías, y sólo en defecto de propuesta de ascenso de categoría por parte del/de la Director/a del diario, se utilizará el criterio de antigüedad.

La Empresa facilitará, a solicitud del Comité de Empresa, el censo de los trabajadores/as de la empresa, con la expresión de la categoría profesional.

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/las aspirantes a ingreso a las pruebas profesionales y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 14. *Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del convenio.*

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 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.

La Comisión de Formación estudiará y propondrá anualmente planes de formación continuada.

## 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 1.687,5 horas anuales de trabajo efectivo.

2. La jornada del personal adscrito al Área de Gestión, será de cuarenta 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/a 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.*

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

a) Todo el personal asignado a las Áreas Informativa/Redacción y Técnica/Producción vendrá obligado a prestar servicios en doce fines de semana por cada año natural distribuidos generalmente en uno de cada cuatro. Será de carácter voluntario para el/la

trabajador/a el trabajo en fin de semana a partir del fin de semana número trece de cada año natural.

b) La Dirección establecerá la plantilla necesaria por secciones para cubrir adecuadamente las necesidades de trabajo del fin de semana.

c) La Empresa podrá destinar a los/las trabajadores/as adscritos/as al fin de semana a otras secciones distintas a la suya, en caso de ser preciso para compensar desajustes en otras secciones.

d) En el Área Informativa/Redacción, por cada 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.

e) 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.

f) 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.

En cualquier caso, las horas correspondientes a estos fines de semana tendrán la consideración de jornada ordinaria.

g) Se establece el derecho del trabajador a realizar teletrabajo de carácter voluntario el fin de semana, siempre y cuando por razones organizativas y de actualidad informativa la Dirección no requiera lo contrario.

## 17.2 Personal en plantilla a 1 de enero de 2015.

El personal de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2015 disfruta de un régimen específico de trabajo en fin de semana, regulado por el IX Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SLU, establecido al objeto de compensar al referido personal por la modificación del régimen de trabajo en fin de semana, pasando de un sistema voluntario a uno obligatorio.

Dicho régimen específico constituye un derecho individual que se reconoce únicamente en favor de los/las trabajadores/as afectados/as por el IX Convenio colectivo de la Empresa y que estuvieran de alta en la misma en fecha 1 de enero de 2015.

El citado régimen específico de trabajo en fin de semana se encuentra regulado en el artículo 17.2 del IX Convenio colectivo de la Empresa que se considera plenamente vigente y se reproduce a continuación:

«El presente régimen de garantías individuales se establece al objeto de compensar al personal de alta en la Empresa a la fecha de firma del presente convenio colectivo, por la modificación del régimen de trabajo en fin de semana, pasando de un sistema voluntario a uno obligatorio.

Por tanto, las garantías contempladas en el presente anexo constituyen un derecho individual que se reconoce únicamente en favor de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo y que estuvieran de alta en la Empresa en fecha 1 de enero de 2015, al haberse visto afectados en su régimen de trabajo en fin de semana vigente hasta esa fecha.

### 17.2.1.

A la firma de convenio, opción individual de cada trabajador por una de las tres opciones siguientes:

- Opción 1: no realizar de fines de semana.
- Opción 2: realizar el promedio de fines de semana realizados en los cuatro últimos años (2011-2014), distribuidos de la manera habitual. (En este promedio se incluirán las guardias).
- Opción 3: realizar 12 fines de semana al año, distribuidos generalmente en uno de cada cuatro.

Al personal que no acredite cuatro años de antigüedad, el promedio se le calculará sobre el tiempo real trabajado.

Si se ha producido un cambio de sección o de situación que afecte sustancialmente al número de fines de semana realizados, se tomará para el cálculo la media actual y/o prevista.

En el supuesto de la elección de la opción 2 ó 3, consolidación en complemento salarial específico (no compensable ni absorbible) por cada uno de los fines de semana comprometidos de un importe equivalente a la diferencia entre:

Área Redacción: diferencia entre el precio establecido en el presente convenio del fin de semana y el precio establecido en Convenio 2009-2014 para el fin de semana en la categoría de Redactor.

Área de Redacción (Sección Documentación): diferencia entre el precio establecido en el presente convenio del fin de semana y el precio establecido en Convenio 2009-2014 para el fin de semana en la categoría de Documentalista.

Área de Redacción (Sección Administración): diferencia entre el precio establecido en el presente convenio del fin de semana y el precio establecido en Convenio 2009-2014 para el fin de semana en la categoría de Oficial 1.ª Adm. Red.

Área Técnica/Producción: diferencia entre el precio establecido en el presente convenio del fin de semana y el precio establecido en Convenio 2009-2014 para el fin de semana en la categoría de Oficial 1.ª A.

Área de Gestión: diferencia entre el precio establecido en el presente convenio del fin de semana y el precio establecido en Convenio 2009-2014 para el fin de semana en la categoría de Oficial 1.ª A.

No procederá consolidación ni complemento de fin de semana en caso de escoger la opción 1 (no realizar fines de semana), y será totalmente voluntaria para estos trabajadores la prestación de servicios en fin de semana.

Existe el compromiso de trabajar el número de fines de semana que se consoliden y será voluntaria para el trabajador la prestación servicios en fin de semana más allá de los comprometidos.

Se reconoce la singularidad de la sección de deportes en el régimen de fines de semana.

La aplicación del presente sistema de consolidación de trabajo en fin de semana se producirá a partir del 1 de enero de 2016.

#### 17.2.2 Régimen excepcional de desadscripción al régimen de fin de semana.

Los trabajadores podrán suspender temporalmente la obligatoriedad de trabajar los fines de semana comprometidos, con pérdida temporal de dicho complemento consolidado de fin de semana, en los siguientes supuestos:

– Supuestos personales excepcionales:

- Cuidado de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

- Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijos, cónyuge o pareja de hecho afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo o permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud, u organismo administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

– Mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Los trabajadores deberán comunicar por escrito a la Empresa la referida desadscripción con quince días de antelación. Procederán del mismo modo cuando deseen volver a adscribirse al régimen de fin de semana, recuperando el complemento consolidado de fin de semana desde su reincorporación al trabajo en fin de semana.»

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de treinta y tres días naturales.

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

#### Artículo 19. *Festivos.*

Los/las trabajadores/as afectados/as 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. En el caso de que se trabajaran, se compensarán, económicamente, según lo estipulado en el anexo I de este convenio y se compensarán adicionalmente con 1 día de descanso.

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 dieciséis 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 dieciséis 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 catorce festivos del calendario laboral actual. En el supuesto de que estos días fueran reducidos legalmente, la diferencia hasta los catorce se sumará al periodo vacacional de estos/as trabajadores/as.

#### Artículo 20. *Permisos y ausencias retribuidas.*

Tendrán carácter de permiso retribuido los siguientes:

1. Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as: cuatro días, ampliables hasta siete en caso que el/la trabajador/a afectado/a requiriese desplazamiento. Y fallecimiento de familiares de segundo grado: dos días, ampliables hasta cuatro en el caso de que el/la trabajador/a afectado/a requiera desplazamiento.
2. Nacimiento hijo/a: cinco días hábiles, ampliables hasta siete en caso de que el/la trabajador/a afectado/a requiriese desplazamiento.
3. Matrimonio: quince días naturales. A estos efectos, se equiparán a la situación de matrimonio las parejas de hecho debidamente registradas.
4. Permiso retribuido de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por

consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

5. Traslado domicilio habitual: un día (el/a trabajador/a 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/las trabajadores/as que cursen estudios de carácter oficial dispondrán de hasta un máximo de cinco 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.

10. En el caso de familias monoparentales acreditadas, se tendrá derecho a ocho semanas adicionales de permiso retribuido (permiso maternal/paternal).

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/ de la trabajador/a afectado/a.

Para el resto de permisos y, respecto a todo lo legislado en materia de excedencias, se estará a lo dispuesto en todo momento en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 21. *Lactancia.*

Los/las trabajadores/as afectadas 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 por maternidad/paternidad del tiempo que ello represente.

En el supuesto de optar por la acumulación de la lactancia al período de descanso maternal, se amplía dicho período hasta un máximo de veinte días hábiles.

En el caso de familias monoparentales debidamente acreditadas, se tendrá derecho a veinte días hábiles adicionales en concepto de este mismo permiso de lactancia.

## Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo establecido en la normativa vigente.

## Artículo 23. *Reducción de jornada con garantía.*

El personal afectado por el presente convenio, con jornada de trabajo a tiempo completo, podrá reducir su jornada de trabajo de forma voluntaria entre un mínimo de 1/8 y un máximo del 50 % de la jornada, con reducción equivalente de la retribución, siempre que lo comunique por escrito a la Empresa con una antelación de treinta días a la fecha de efectos de dicha reducción.

Dicha reducción será por un periodo máximo de doce meses. Finalizado dicho periodo el/la trabajador/a podrá formular nueva solicitud.

El/la trabajador/a que reduzca su jornada de trabajo tendrá reserva del puesto de trabajo y garantizado el retorno con la jornada y retribución de origen, siempre que lo comunique por escrito a la Empresa con una antelación de quince días a su efectividad.

La concreción horaria corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. La Empresa podrá limitar el ejercicio del derecho de concreción cuando existan razones objetivas de organización o producción que lo justifiquen.

En el caso de extinción del contrato que dé lugar a algún tipo de indemnización, mientras se está ejerciendo este derecho de reducción de jornada, se tomará el siguiente salario regulador de la indemnización que corresponda:

a) Para una reducción de hasta doce meses de duración: el salario bruto anual vigente en el momento de la solicitud de la reducción. En reducciones sucesivas, solo operará este cómputo en los doce primeros meses.

b) A partir de los doce meses y un día de duración, en el supuesto de prorrogarse la reducción con otras sucesivas: se tomará el salario promedio de los doce meses anteriores a la fecha de la extinción.

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

Artículo 24. *Incrementos de convenio 2023-2024.*

– Para todo el personal en activo a fecha de 25 de julio de 2023, con categoría de Ayudante de Redacción, se les promocionará a la categoría de Redactor B con un salario de 27.552 euros brutos anuales y un incremento mínimo del 15 % sobre el salario base.

Para todo el personal en activo a fecha de 25 de julio de 2023 con categorías de Auxiliar y Redactor B, siempre y cuando no provenga de Actividades Digital Media, SL («ADM»), se incrementará un 12 % sobre el salario base, quedando los incrementos en los siguientes importes:

- Auxiliar: 2.484 euros brutos anuales.
- Redactor B: 2.952 euros brutos anuales.

– Para todo el personal en activo a fecha de 25 de julio de 2023 con categoría de Redactor B que proviene de ADM, se les promociona a la categoría de Redactor A en tres años, con absorción de la mejora voluntaria.

- Incremento promedio: 9.365 euros brutos anuales.

– Para todo el personal en activo a fecha de 25 de julio de 2023 con categoría de Redactor A o retribución dineraria bruta anual inferior a 40.000 euros según modelo tributario 190 del ejercicio fiscal del año 2022 y que no esté afectado por las medidas anteriores, se acuerda un incremento salarial de 1.700 euros brutos anuales.

– Para el resto de las categorías de convenio, que no estén afectadas por los anteriores puntos, se aplicará un incremento salarial anual según la retribución dineraria que conste en el modelo tributario 190 para el ejercicio fiscal del año 2022 y según el siguiente escalado:

Salario Bruto anual del 190 año 2022 – Euros	Importe – Euros
Hasta 50.000.	1.300
De 50.001 a 80.000.	1.000
Más de 80.000.	700

– Los incrementos salariales aquí regulados, que quedarán consolidados en el concepto «Complemento Personal Consolidado» contemplado en el artículo 28.1 y 28.2 del presente convenio, se abonarán en dos años a partes iguales, prorrateados mensualmente, salvo el incremento de los Redactores B que provienen de ADM que se realizará en tres años de forma proporcional. Para aquellos trabajadores que no perciban

actualmente el referido complemento, se les reconocerá con el importe resultante del incremento aquí regulado.

– Los incrementos aquí regulados tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 con pago mensual. El primer pago se realizará en septiembre 2023, junto con los atrasos correspondientes.

#### Artículo 25. *Retribuciones de convenio.*

El salario del convenio será el indicado para cada Grupo y Categoría Profesional de conformidad con la Tabla Salarial que se acompaña como anexo I.

#### Artículo 26. *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 12 o 14 mensualidades, previo acuerdo expreso con los/las trabajadores/as afectados/as.

Las pagas extraordinarias estarán integradas por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento Personal Consolidado y Libre Disposición.

#### Artículo 27. *Salario Base.*

Salario Base es el concepto salarial que conforma la retribución establecida para cada Grupo y Categoría Profesional, siendo sus importes los especificados en el anexo I de este convenio. Se abonará en 16, 14 o 12 pagos anuales según lo dispuesto en el artículo 26 de este convenio.

#### Artículo 28. *Complemento Personal Consolidado.*

Se acuerda unificar en un único concepto salarial denominado «Complemento Personal Consolidado» los conceptos salariales contemplados en el artículo 28.1 del presente convenio, sin cambiar su carácter ni su naturaleza, y ello de conformidad con los siguientes apartados:

##### 28.1 Complementos unificados.

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 % del plus RANC y 50 % 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 % 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 % 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.

Consolidación individual importe fijo Propiedad Intelectual. Se integra en este concepto el importe fijo que venía percibiendo por el concepto propiedad intelectual el personal de alta en la Empresa a fecha 1 de junio de 2018.

Se adjunta al presente convenio, como anexo III, tabla de unificación de los anteriores complementos en el «Complemento personal consolidado».

## 28.2 Garantía.

El «Complemento personal consolidado», en su importe resultante de la anterior agrupación, se respetará a título estrictamente personal, tendrá el carácter de no absorbible ni compensable por ningún otro concepto, y se incrementará en los mismos términos en que se incrementen los demás conceptos del Convenio Colectivo. El complemento se abonará en 16, 14 o 12 pagos anuales en los términos establecidos en el artículo 26 de este convenio.

## Artículo 29. *Plus Nocturnidad.*

Los/las trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/de la trabajador/a 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 25 de este Convenio.

#### Artículo 31. *Plus Fin de Semana.*

31.1 Según lo regulado en el artículo 17 de jornada, el Plus Fin de Semana es la compensación que percibirá cada trabajador/a 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.

Todo aquel/aquella trabajador/a que, coincidiendo en fin de semana, realizase las funciones de Redactor/a Jefe/a o superiores, aún no teniendo reconocida o consolidada la categoría profesional, por cada fin de semana que lo realice, además del Plus Fin de Semana correspondiente a su categoría, tendrá derecho a percibir un complemento adicional de Jefatura Fin de Semana cuyo importe viene establecido en el anexo I de este convenio. Dicho plus queda restringido a uno por sección ya que solamente un/a trabajador/a por sección puede ejercer la responsabilidad de Redactor/a Jefe/a. De la misma manera, todas las secciones contarán con un Jefe de Sección durante el fin de semana.

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 % del importe establecido en el anexo I que corresponde a fin de semana completo, o al complemento Jefatura Fin de Semana.

Los conceptos de remuneración aquí pactados no serán absorbibles ni compensables por criterios legales y se actualiza del mismo modo que los restantes conceptos retributivos del presente convenio.

31.2 Adicionalmente, el trabajo en fin de semana se retribuirá para el personal al que se refiere el artículo 17.2, y en los términos y condiciones allí descritos, mediante el Complemento Compensación Cambio Sistema Fin de Semana, distribuido en 16 pagos anuales.

## Artículo 32. *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 33. *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 % de lo percibido por el/la trabajador/a por este concepto en el mes anterior a la baja.

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

## Artículo 34. *Mutualidad médica.*

La Empresa garantiza los servicios de una mutualidad médica de carácter privado de la que serán beneficiarios todos los/las trabajadores/as 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 veinticinco años de edad siempre que convivan con el/la trabajador/a y no trabajen de forma remunerada. En este sentido, el/la trabajador/a estará obligado/a 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 35. *Seguro colectivo de vida.*

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

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

## Artículo 36. *Ayuda viudedad.*

Se garantiza una pensión mínima igual al Salario Mínimo Interprofesional, para las viudas/os de trabajadores/as que fallezcan o hayan fallecido en activo. A tal efecto la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar dicha cantidad del Salario Mínimo Interprofesional vigente, y que para el año 2024, es 1.134 euros al mes (15.876 euros anuales). Se abonará, además, el importe de una paga a la viuda/o o, en su defecto, a los descendientes del/de la trabajador/a que fallezca en activo.

## Artículo 37. *Ayuda para hijos/as con discapacidad.*

Se establece una ayuda a los/las trabajadores/as que tengan hijos/as con discapacidad psíquica y sensorial en la cuantía que se detalla en el anexo I del convenio. Dicha situación deberá estar reconocida por la Seguridad Social u organismos oficiales competentes.

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

## Artículo 38. *Ayuda escolar.*

Se establece una ayuda denominada Ayuda Escolar, que podrán percibir los/las trabajadores/as en plantilla, con una antigüedad superior a tres meses, por cada hijo/a que esté cursando estudios desde P3 hasta alcanzar los dieciséis 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 I 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/as de trabajadores/as cuya disminución psíquica les impida cursar los estudios, fijándose en estos casos la edad de tres a dieciséis años como límites al derecho a esta ayuda, debiendo asimismo aportar certificados conforme están matriculados/as en centro de asistencia especial.

En el supuesto de que ambos padres trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos/ellas 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 39. *Ayuda por rotura de gafas y ortopedia.*

La Empresa abonará a los/las trabajadores/as, 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 euros por montura. Para ejercer este derecho, deberá haberse tramitado el correspondiente parte de Accidente y el/la trabajador/a 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/las trabajadores/as en plantilla con antigüedad superior a tres meses, y sus hijos/as hasta los veinticinco años de edad, siempre que convivan con el/la trabajador/a y no trabajen de forma remunerada. En este sentido, el/la trabajador/a que ejerza este derecho deberá aportar el informe médico prescriptivo y, en el caso de tratarse de hijos/as mayores de dieciséis años, certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social que acredite que no está activo laboralmente.

## Artículo 40. *Retribución flexible.*

La Empresa ofrecerá al personal fijo de plantilla un sistema de retribución flexible, que integrará los siguientes conceptos: comidas, transporte, guardería y formación, de acuerdo con la legislación laboral y fiscal vigente en cada momento.

En el caso de que la legislación amplíe estos conceptos, ambas partes valorarán su inclusión en el sistema de retribución flexible.

## 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 sesenta y cinco años sin haberse jubilado, percibirán este premio sus herederos/as 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/las trabajadores/as tendrán la obligación de comunicar a la Empresa cualquier modificación en el domicilio que a ésta le conste como residencia habitual del/de la trabajador/a.

## CAPÍTULO VII

### Propiedad intelectual

## Artículo 45. *Derechos sobre la Propiedad Intelectual.*

### A) Introducción.

La empresa La Vanguardia Ediciones, SLU reconoce a los miembros de la Redacción de La Vanguardia –en adelante autores/as–, 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/as de Redacción, se consideran cedidos en exclusiva a La Vanguardia Ediciones, SLU con la posibilidad de que ésta pueda ceder o licenciar los mismos.

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, entre otros, el electrónico, digital, analógico, audiovisual e impreso), propios de la actividad de La Vanguardia Ediciones, SLU, y no está sometida a límite temporal o territorial alguno.

Así, se considera cedida la obra de los autores/as para toda aquella actividad de La Vanguardia Ediciones, SLU 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 parte de la propia Vanguardia, por una entidad participada por el Grupo Godó de Comunicación, SA, 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.

### B) Cesión a terceros.

La Vanguardia Ediciones, SLU podrá ceder y/o licenciar a terceros los derechos de explotación contemplados en el apartado A anterior.

Para la cesión a terceros, La Vanguardia Ediciones, SLU deberá respetar los siguientes principios generales:

a) Cualquier cesión o licencia de uso 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, SLU. Asimismo, toda obra deberá ir firmada «Nombre del Autor/La Vanguardia».

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

c) 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) 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 está constituida desde el día 1 de enero de 2009 y está formada por tres representantes de los autores/as y tres de la Empresa.

b) La Empresa informará anualmente a la Comisión de las ventas a terceros que se hayan producido en el año anterior, identificando autores/as e importes de cada venta.

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, dicho acuerdo deberá constar por escrito y será puesto en conocimiento de la Comisión de Control con una periodicidad anual.

d) 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/a 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».

e) La Empresa incluirá el nombre y apellidos de todos los/las autores/as 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/la autor/a, según los criterios establecidos formalmente por la Dirección del diario.

D) Compensación y garantía.

La compensación por la cesión de derechos de cualquiera de las obras y formas contempladas en el presente artículo se encuentra comprendida y satisfecha mediante la retribución salarial contemplada en el presente convenio.

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

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/as 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/las trabajadores/as en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/las trabajadores/as, 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/las trabajadores/as, 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/las trabajadores/as en relación a sus circunstancias personales y familiares.

## CAPÍTULO X

### Faltas y sanciones

Artículo 49. *Régimen Disciplinario.*

I. Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as 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/a trabajador/a 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/a 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 tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, 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/as 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/la trabajador/a 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 46 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 adicional primera. *Cuota representación legal de los trabajadores.*

Se establece una cuota individual a abonar por cada trabajador en favor del Comité de Empresa y/o delegados de personal, mediante descuento en la nómina de septiembre, destinada a sufragar los costes y gastos a que deba hacer frente la representación legal de los trabajadores.

Dicha cuota está fijada en 100 euros anuales en el caso de los salarios brutos por encima de los 40.000 euros y en 50 euros en el caso de los que se encuentran por debajo. Esta cantidad podrá ser actualizada por la asamblea de trabajadores, que también podrá establecer cuotas extraordinarias.

Para proceder al descuento de esta cuota el trabajador/a comunicará su conformidad por escrito previamente y con antelación suficiente al Departamento de Recursos Humanos y a la Representación Legal de los Trabajadores.

Disposición final única. *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 otros conceptos salariales por grupos y categorías profesionales

Grupo	Categorías Área Informativa / Redacción	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Importe Plus Fin de Semana (*)	Importe diario Plus Nocturnidad	Importe Mensual Plus Nocturnidad (12 pagos) (**)
1	Subdirector.	3.784,22	60.547,52	300,00	21,56	560,54
1	Redactor Jefe.	3.460,78	55.372,48	300,00	18,49	480,61
1	Jefe Sección.	3.137,34	50.197,44	300,00	18,49	480,61
2	Redactor Sénior.	2.878,59	46.057,44	300,00	16,97	441,32
2	Redactor A.	2.337,50	37.400,00	300,00	16,97	441,32
2	Redactor B.	1.593,75	25.500,00	300,00	16,97	441,32
3	Ayudante Redacción.	1.453,28	23.252,48	300,00	15,07	391,81
3	Documentalista.	1.390,78	22.252,48	300,00	16,19	420,87
1	Jefe Sección - Adm. Red.	2.167,03	34.672,48	-	-	-
3	Oficial 1.ª A - Adm. Red.	1.843,59	29.497,44	150,00	-	-
3	Oficial 1.ª B - Adm. Red.	1.520,16	24.322,56	150,00	-	-
<i>Categorías Técnica/Producción</i>						
1	Jefe Departamento.	2.587,50	41.400,00	150,00	16,89	439,17
1	Jefe Sección.	2.264,06	36.224,96	150,00	16,89	439,17
3	Oficial 1.ª A.	1.940,63	31.050,08	150,00	16,29	423,56
3	Oficial 1.ª B.	1.617,19	25.875,04	150,00	15,40	400,42
4	Oficial 2.ª.	1.423,13	22.770,08	150,00	14,69	381,85
4	Auxiliar.	1.293,75	20.700,00	150,00	14,20	369,21
<i>Categorías Área Gestión</i>						
1	Jefe Departamento.	2.587,50	41.400,00	-	-	-
1	Jefe Sección.	2.264,06	36.224,96	-	-	-
2	Titulado Superior.	2.264,06	36.224,96	-	-	-
3	Titulado Medio.	1.940,63	31.050,08	-	-	-
3	Oficial 1.ª A.	1.940,63	31.050,08	150,00	-	-
3	Oficial 1.ª B.	1.617,19	25.875,04	150,00	-	-
<p>Jefatura Fin de Semana (*): 80,00 euros brutos adicionales por fin de semana trabajado.  (*) Incluye partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.  En Área Redacción, importes por fin de semana completo (sábado y domingo). Cuando el fin de semana solo 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.</p>						

Libre disposición: 4.140,00 euros brutos anuales.  
Guardias días 25 diciembre, 1 enero y Viernes Santo: Importe del 50 % del plus de fin de semana.

## ANEXO II

## De 1 enero de 2023 a 31 diciembre 2024

Dieta.	72,45 euros por día de desplazamiento nacional. 103,50 euros por día de desplazamiento Extranjero.
Compensación km.	0,31 euros por kilómetro.
Seguro de vida.	40.000,00 euros capital en caso de fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta. 80.000,00 euros capital en caso de fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta cuando el Asegurado tenga hijos menores de 26 años. 40.000,00 euros capital en caso de fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta a causa de accidente.
Ayuda hijos discapacitados.	456,00 euros mensuales (12 pagos).
Ayuda escolar.	207,71 euros anuales.
Ayuda viudedad.	1.134 euros (15.876 euros anuales) para 2024. [Referido al SMI vigente].

## ANEXO III

## Al XII Convenio de La Vanguardia Ediciones, SLU. Evolución de la adaptación de conceptos salariales

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011			Nuevos conceptos salariales a partir del 01/01/2012			Nuevos conceptos salariales a partir de 01/07/2015	Nuevos conceptos salariales a partir de 01/06/2018
Concepto actual	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Nuevo concepto
<b>Conceptos Fijos</b>							
Sueldo Base.	15,95	Pensionable.	SALARIO BASE.	16	Pensionable.	Sin variación.	
Antigüedad.	15,95	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Plus Convenio.	15,95	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Plus Voluntario.	15,95	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Plus Artículo 48.	15,95	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Plena Dedicación.	15,95	Pensionable.	LIBRE DISPOSICIÓN (S/ IMPORTE CONVENIO) EXCESO: COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable / Pensionable.	Sin variación.	

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011			Nuevos conceptos salariales a partir del 01/01/2012			Nuevos conceptos salariales a partir de 01/07/2015	Nuevos conceptos salariales a partir de 01/06/2018
Concepto actual	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Nuevo concepto
Extra Redacción 1.	15,95	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Compl. Personal NP.	15,95	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
ICNP 1595 F- «ICNP».	15,95	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
ICNP Antig.- «ICNP».	15,95	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
ICNP1595 F CV- «ICNP».	15,95	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Complemento Nomina.	15,95	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Compl. Personal PDOM.	15,95	Indemnizable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-I3.	16	Indemnizable.	Complemento Personal Consolidado.	
Complementos Mínimos.	15,95	Indemnizable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-I4.	16	Indemnizable.	Complemento Personal Consolidado.	
Plus Reconversión.	15,95	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Prol. Jornada.	15,95	Pensionable 50 %. Indemnizable 50 %.	50 % COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P1 50 % COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-I1.	16	Pensionable / Indemnizable.	Complemento Personal Consolidado.	
Extra Redacción 2.	13,2	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P2.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Incram. Lineal NP.	13,2	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Incram. Lineal NP 2-«Incram. Lineal NP».	13,2	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
ICNP 132 F- «ICNP».	13,2	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011			Nuevos conceptos salariales a partir del 01/01/2012			Nuevos conceptos salariales a partir de 01/07/2015	Nuevos conceptos salariales a partir de 01/06/2018
Concepto actual	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Nuevo concepto
Cantidad o Calidad.	13,2	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P2.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Plus Nocturnidad.	13,2	Pensionable.	PLUS NOCTURNIDAD.	12	Pensionable.	Sin variación.	
Propied.Intel.No Pension.	12	No Pensionable.	PROPIEDAD INTELECTUAL.	16	No Pensionable.	Sin variación.	Complemento Pers. Consolidado.
ICNP 12 V CV-«ICNP».	12	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO – NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Compl.Despl. no Pens.	12	No Pensionable.	COMPLEMENTO DESPLAZAMIENTO NP.	12	No Pensionable.	Sin variación.	
Compl. Corresponsalia.	12	No Pensionable.	COMPLEMENTO CORRESPONSAL.	12	No Pensionable.	Sin variación.	
Minusvalía.	12	No Pensionable.	AYUDA HIJOS DISCAPACITADOS.	12	No Pensionable.	Sin variación.	
Plus Puntualidad.	12	Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-P3.	16	Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
No Concurrenc. M.	12	No Pensionable.	NO CONCURRENCIA.	16	No Pensionable.	Sin variación.	
ICNP COMLEM. PAGA JULIO-«ICNP P.E. Julio».	SOLO EN PAGA	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
ICNP COMLEM. PAGA NAVIDAD-«ICNP P.E. Navidad».	SOLO EN PAGA	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO-NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
COMPLEMENTO PAGA JULIO-«Cant.Cal PE Julio».	SOLO EN PAGA	OTROS CONCEPTOS.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (Cantidad o Calidad-Lineal Jun-Oct-Dic).	16	OTROS CONCEPTOS.	Complemento Personal Consolidado.	
COMPLEMENTO PAGA NAVIDAD-«Cant.Cal PE Navidad».	SOLO EN PAGA	OTROS CONCEPTOS.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (Cantidad o Calidad-Lineal Jun-Oct-Dic).	16	OTROS CONCEPTOS.	Complemento Personal Consolidado.	
COMPLEMENTO PAGA OCTUBRE-«Cant Cal Med Octubre».	SOLO EN PAGA	OTROS CONCEPTOS.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (Cantidad o Calidad-Lineal Jun-Oct-Dic).	16	OTROS CONCEPTOS.	Complemento Personal Consolidado.	

Conceptos salariales LVE hasta el 31/12/2011			Nuevos conceptos salariales a partir del 01/01/2012			Nuevos conceptos salariales a partir de 01/07/2015	Nuevos conceptos salariales a partir de 01/06/2018
Concepto actual	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Número de pagas	Pensionabilidad	Nuevo concepto	Nuevo concepto
COMPLEMENTO SPTBRE-«RECNP».	SOLO EN PAGA	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO –NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Complem. Med. Octubre-«Complem. Med. Octubre».	SOLO EN PAGA	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO–NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
PARTE PROPORCIONAL DE LOS LINEALES EN PAGA EXTRA BENEFICIOS.	SOLO EN PAGA	OTROS CONCEPTOS.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (Cantidad o Calidad–Lineal Jun-Oct-Dic).	16	OTROS CONCEPTOS.	Complemento Personal Consolidado.	
MONTEPIO–Com. Montepío NP.	SOLO EN PAGA	No Pensionable.	COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO–NP.	16	No Pensionable.	Complemento Personal Consolidado.	
Mejora Voluntaria.	14	No Pensionable.	MEJORA VOLUNTARIA.	16	No Pensionable.	Sin variación.	
Retri.Auxi.No Computable.	484	Pensionable 50 % Indemnizable 50 %.	50 % COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO–P1 50 % COMPLEMENTO PERSONAL.	16	Pensionable / Indemnizable.	Complemento Personal Consolidado.	
Pagos Especiales.	12	No Pensionable.	Otra retribución individual.	12	No Pensionable.	Sin variación.	
<b>Conceptos Variables</b>							
PLUS DOMINGO.		Indemnizable.	PLUS FIN DE SEMANA (S/ IMPORTE CONVENIO)–Se informará como CPC–I3.		Indemnizable.	Sin variación.	
Liquidación otros devengos.		No Pensionable.	Liquidación otros devengos.		No Pensionable.	Sin variación.	
–			PROPIEDAD INTELECTUAL VARIABLE.		No Pensionable.	Sin variación.	Desaparece el concepto.
AYUDA ESCOLAR.		No Pensionable.	AYUDA ESCOLAR.		No Pensionable.	Sin variación.	
HORAS EXTRAS.		No Pensionable.	HORAS EXTRAS.		No Pensionable.	Sin variación.	