

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3083 *Resolución de 5 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, S.L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Unidad Editorial Información Deportiva, S.L. (Código de Convenio n.º 9017492), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2008 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN DEPORTIVA, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la sociedad Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., y la representación legal de sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de la sociedad Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., que preste sus servicios mediante contrato laboral ordinario, cualquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, personal de alta Dirección y personal directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa.
- e) Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Representantes de comercio y agentes comerciales con contrato mercantil.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos aquellos trabajos y actividades desarrollados por la plantilla Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., entendiéndose por tales la obtención y distribución de información deportiva nacional e internacional por cualquiera de los medios de difusión a través de los que se hace actualmente: prensa escrita, Internet, o por cualquiera otro de los medios que en el futuro pueda utilizarse, y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en los aspectos informativos, gráficos e impresos y audiovisuales

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos aquellos centros de trabajo que les sea de aplicación de acuerdo con el ámbito personal.

Artículo 5. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente convenio entrará en vigor desde el día de su publicación, surtiendo efectos desde esa fecha, salvo en aquellos aspectos en que expresamente se diga lo contrario en el propio texto del convenio. La duración del presente convenio llegará hasta el 31 de diciembre de 2011.

Al cumplir la vigencia del presente Convenio Colectivo, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el mismo por anualidades de acuerdo con el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del Convenio Colectivo que se menciona en el artículo 5 se deberá presentar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivos, resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el Convenio Colectivo en su totalidad. En este supuesto las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y en el interés de la salvaguarda del resto de los pactos que se alcanzan, se comprometen a alcanzar una solución negociada sobre la materia objeto de anulación en un plazo no superior a treinta (30) días desde la notificación por parte de la autoridad competente. Durante este tiempo, o en defecto de acuerdo en el plazo establecido, las relaciones colectiva pasarán a regirse por el convenio sectorial que corresponda, con salvaguarda de los derechos individuales de cada uno de los trabajadores afectos al ámbito personal de este convenio colectivo.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

De acuerdo con al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria, constituida por seis miembros, tres designados por los representantes de los trabajadores y otros tres por la empresa, para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en el plazo de cinco días, siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen la Comisión Paritaria tomará en cuenta las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto.

En cualquier caso, se concederá prioridad para la aplicación e interpretación correspondiente a las normas del sector de prensa.

En la toma de acuerdos se aplicará la mayoría de los votos en cada una de las partes.

Ambas partes se adhieren al acuerdo suscrito III ASEC de solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el BOE de 29.01.2005.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 1. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. La Dirección de la Empresa, previa consulta al Comité de Empresa, podrá modificar las condiciones de trabajo, cuando haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El logro de un normal nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la Dirección pondrán de su parte los medios precisos para dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento

Artículo 11. *Normas de trabajo.*

Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección de la Empresa, con sometimiento a los cometidos asignados a la categoría de cada trabajador, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de las pautas de trabajo y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a plena ocupación de la plantilla.

Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que esté adscrito, así como de las instalaciones. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización a la finalización de su jornada laboral.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y horario de trabajo

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de prestación efectiva de servicios será de 1620 horas anuales, para la redacción del diario Marca y de Marca.com. Para el resto de trabajadores, en concreto los de Guías Marca o aquellos que integran parte de las plantillas que se constituyan como nuevos proyectos similares a Guías Marca en Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., la jornada laboral de prestación efectiva de servicios será de 1656 horas anuales.

La prestación efectiva de trabajo se realizará de lunes a domingo, si bien, los trabajadores tendrá derecho a un descanso semanal de dos días, por lo que sólo trabajarán cinco días a la semana. En el caso de las Guías Marca y de las funciones no directamente redaccionales los dos días de descanso serán, en general, sábado y domingo.

En el caso de que, por razones, organizativas o productivas, se prolongue la jornada de cualquier trabajador no perteneciente a la redacción del diario Marca, dicha prolongación se compensará con tres días como máximo en periodo navideño.

El cómputo de la jornada ordinaria anual de prestación efectiva de servicios para la redacción del diario Marca se ha pactado considerando los 21 días naturales a los que éstos trabajadores tienen derecho como días de descanso compensatorio por los días festivos trabajados.

El disfrute de los veintiún días naturales no se podrá unir, en ningún caso, a los treinta naturales de vacaciones.

La Dirección, siempre que lo permitan las razones de organización, procurará que los trabajadores de la Redacción de Marca cada tres semanas de trabajo el descanso semanal coincida con fin de semana.

Artículo 13. *Horario de trabajo.*

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

Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones de las que se compone la Redacción, atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la Dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, y controles de asistencia, disfrute de vacaciones y libranzas. Aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección de la Redacción en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual, sin que en ningún caso esto suponga un aumento de su jornada laboral.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos y de su normal cumplimiento, el trabajo periodístico se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta, quedará cumplida su jornada laboral.

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos, licencias, excedencias y acuerdos formativos

Artículo 14. *Vacaciones.*

a) Los trabajadores pertenecientes a la redacción del diario disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, por

necesidades organizativas el disfrute de los días de vacaciones de verano se podrán fraccionar en dos quincenas.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

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

1.º Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

Los trabajadores que disfruten de tres días de vacaciones de verano en una semana, librarán en la misma los dos días correspondientes. Si se disfrutan de cuatro a cinco días de vacaciones de verano, se librará un sólo día esa semana, y a partir de seis días de vacaciones de verano no se librará ningún día. Respecto a los veintiún días naturales de libranza por festivos trabajados, en todos los casos se mantienen los dos días de libranza por semana.

La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, incluyéndose también la proporción de festivos trabajados en dicho período.

La determinación de la fecha del disfrute de los treinta días naturales de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

Los treinta días naturales de vacaciones y los veintiún días naturales de libranza consecuencia de los catorce festivos trabajados a lo largo del año, se podrá agotar su disfrute hasta el 28 de febrero del año siguiente.

b) Los trabajadores de las Guías Marca disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones de los cuales veinte se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y los restantes en la semana de Semana Santa.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

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

1.º Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

Por cada día festivo y día de descanso semanal realmente trabajado por razones organizativas los trabajadores serán compensados con disfrutar un día y medio.

La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, incluyéndose también la proporción de festivos trabajados en dicho período.

La determinación de la fecha del disfrute de las vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses

Artículo 15. *Permisos y licencias.*

1. Los trabajadores previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o por establecimiento como pareja de hecho acreditada, a partir de la firma del Convenio Colectivo y en ningún caso con carácter anterior a la firma del presente Convenio Colectivo, aportando al

Departamento de Recursos Humanos, fotocopia del documento expedido por el registro de parejas de hecho. Para poder disfrutar de un nuevo permiso retribuido, deberá mediar como mínimo un período de tres años de duración, entre la anterior y la nueva unión por pareja de hecho.

b) Siete días naturales ininterrumpidos en los casos de nacimiento de un/a hijo/a o adopción.

c) Un día natural que deberá coincidir con la fecha del enlace, por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros un día más.

d) Cinco días naturales por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tal enfermedad la que requiera intervención quirúrgica u hospitalización.

e) Tres días naturales ininterrumpidos en el caso de la muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que contarán desde el día del óbito. Si éste implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, cinco días naturales. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 Kilómetros, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

f) Por el cumplimiento de los deberes políticos o sindicales, o por tener que asistir obligatoriamente a tribunales de justicia, excepto en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se dará permiso al trabajador de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo que según estas disposiciones necesite.

g) Dos días naturales para el traslado del domicilio habitual dentro de la provincia. Si el traslado del domicilio habitual es fuera de la provincia serán cuatro días naturales

h) Para que el trabajador pueda disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional para la obtención de una titulación oficial expedida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o por el organismo autónomo competente en materia de educación y cultura, se le concederá el tiempo requerido para asistir a exámenes y a otras pruebas de evaluación y aptitud. El trabajador deberá aportar justificante de la realización de dichos exámenes o pruebas.

i) Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación tanto a la Dirección de la Publicación como a Recursos Humanos

2. Las trabajadoras, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. La trabajadora podrá elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la Dirección de la Empresa. Asimismo, podrá acumular el periodo de lactancia en 27 días naturales a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal. La acumulación podrá no alcanzar los diez meses de edad del hijo, en cuyo caso se reducirán cuatro días por cada mes acumulado de los 27 días naturales. En el caso de que entre el inicio y el fin de la acumulación y la edad de 10 meses del menor, o la edad hasta la que se haya solicitado la acumulación, la trabajadora pase a situación de excedencia, se le descontarán de su liquidación de haberes cuatro días por cada mes que falte para que el menor cumpla los 10 meses o para que se alcance la edad hasta la que se ha pactado la acumulación. La trabajadora deberá informar de su decisión de acumular las horas de lactancia con una antelación no inferior a treinta días.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses.

4. Los empleados de Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada.

Los empleados de Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor entre diez y doce años, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario

entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada. Si el menor padeciera alguna limitación física o psíquica o enfermedad grave que justifique la mencionada ampliación, esta reducción se podrá ampliar hasta la edad de quince años.

La comisión paritaria redactará, en un plazo de 90 días después de la firma del Convenio un procedimiento para la posibilidad de acumular esta reducción en términos de jornada anual y no diaria por mutuo acuerdo.

5. El permiso de maternidad se amplía hasta 18 semanas a partir del nacimiento del segundo hijo y sucesivos. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más, hasta completar las 19 semanas como permiso no retribuido.

Artículo 16. *Excedencias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, podrán disfrutar del derecho a excedencia en los supuestos que se contemplan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia voluntaria no podrá solicitarse para prestar servicios en el ámbito del periodismo deportivo en cualquier medio de comunicación. El excedente que preste servicio para alguno de dichos medios perderá todos sus derechos en la empresa.

Artículo 17. *Acuerdos en materia de formación.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrán disfrutar de los permisos de formación incluidos en los planes de la Fundación para la Formación Continúa en la Empresa (FORCEM) y en lo regulado para los permisos individuales de formación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO V

Movilidad Funcional y Movilidad Geográfica

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Aplicable sólo para la categoría profesional de Redactor. Se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostenta cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años no acumulables.

Cumplido este plazo, la empresa deberá optar por reintegrarse a sus funciones o ascenderle al nivel salarial que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando. Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e interrumpido de cuatro días para él laborables realice tareas correspondientes a una determinada categoría superior, percibirá una compensación económica, calculada sobre el plus de libre designación de aplicación para Redactores Jefes y Jefes Sección, en proporción al tiempo de permanencia en la categoría superior.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria evaluará, en cada caso, la aplicación de este artículo.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que incluirá el abono de los gastos de locomoción y manutención del trabajador, y de sus familiares, de los gastos de desplazamiento de mobiliario y enseres, y el abono al trabajador de una cantidad económica a partir de la fecha de efectividad del traslado, en concepto de plus de destino por importe mínimo de 368,17 euros brutos mensuales, dicha cantidad tendrá la consideración de no consolidable, puesto que el trabajador la percibe única y exclusivamente en atención a su traslado.

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, por períodos inferiores a un año, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VI

Clasificación por funciones y categorías

Artículo 20. *Clasificación por áreas de actividad.*

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio Colectivo, la actividad propia de todo trabajador destinada a las actividades desarrolladas por la Redacción del diario en cualquiera de sus secciones.

El personal, a efectos de clasificación se divide por áreas de actividad.

Artículo 21. *Definición de tareas por área de actividad.*

De redacción: Es el personal que, a las órdenes del Director y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que él mismo establece, con el visto bueno de la Dirección de la empresa, crea, obtiene, selecciona, prepara, redacta, edita, maqueta o confecciona la información.

Artículo 22. *Clasificación por funciones y categorías.*

Redactor Jefe: Es el periodista titulado, acreditado o con experiencia asimilable, que con amplios conocimientos en el campo de la información periodística deportiva, coordina la redacción literaria, informativa, de diseño y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección. Estará facultado por delegación del Director, para asignar los trabajos que correspondan a todo el personal de la Redacción bajo sus órdenes. Se considera al Redactor Jefe un puesto ajeno al sistema de promociones y será de libre designación por la Dirección.

Jefe de Sección: Es el periodista titulado o acreditado, con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, asume la responsabilidad de una Sección, en la que supervisa y coordina al personal de la misma, que precise para la elaboración de la citada información. Se considera al Jefe de Sección, un puesto ajeno al sistema de promociones y será de libre designación por la Dirección del periódico. (Es una categoría exclusiva para la redacción del periódico Marca).

Coordinador. Es una categoría exclusiva para Guías Marca, y para aquellos productos que se constituyan como nuevos proyectos similares a Guías Marca en Unidad Editorial Información Deportiva SLU, para encuadrar profesionalmente al periodista titulado o acreditado, con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, asume la responsabilidad de una publicación, en la que supervisa y coordina al personal de la misma, que precise para la elaboración de la citada información. Se considera al coordinador un puesto ajeno al sistema de promociones y será de libre designación por la Dirección de la publicación.

Redactor: Es el periodista titulado que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo a tarea. El plazo máximo para obtener dicha categoría es de cinco años de antigüedad.

Ayudante de Redacción de tercer año: Es el periodista titulado o acreditado que realiza igual tarea que el redactor, debiendo permanecer un año como máximo en esta categoría durante el que se comprueba su capacitación profesional.

Ayudante de Redacción de segundo año: Es el periodista titulado o acreditado que realiza igual tarea que el redactor. El plazo máximo de permanencia para esta categoría es de un año.

Ayudante de Redacción de primer año: Es el periodista titulado o acreditado que realiza igual tarea que el redactor, debiendo permanecer un año en esta categoría.

Ayudante de Redacción en prácticas: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar prácticas remuneradas. El plazo máximo de permanencia para esta categoría es de un año.

Auxiliar de Redacción: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar labores de apoyo. El plazo máximo de permanencia continuada en esta categoría es de un año, o doce meses de forma interrumpida.

Ayudante de Redacción en prácticas en períodos vacacionales: Es aquella persona debidamente titulada o sin titulación que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar prácticas en los períodos vacacionales habituales.

Fotógrafo: Esta categoría esta dividida en siete niveles: Fotógrafo, Ayudante de Fotógrafo de tercer año, Ayudante de Fotógrafo de segundo año, Ayudante de Fotógrafo de primer año, Ayudante de Fotógrafo en Prácticas, Auxiliar de Fotógrafo, Ayudante de Fotógrafo en Prácticas en períodos vacacionales. Las condiciones y períodos establecidos para la Redacción anteriormente establecidos serán de igual aplicación para este grupo profesional. Su función básica es el desarrollo de la información gráfica, realizando fotografías en la redacción o fuera de ella y responsabilizándose de todo el proceso técnico de elaboración fotográfica.

Maquetador: Es aquella persona capaz de concebir y realizar ilustraciones y elaborar gráficos informativos, así como maquetar las páginas que se le asignen. Esta categoría esta dividida en siete niveles: Maquetador, Ayudante de Maquetador de tercer año, Ayudante de Maquetador de segundo año, Ayudante de Maquetador de primer año, Ayudante de Maquetador en Prácticas, Auxiliar de Maquetador, Ayudante de Maquetador en Prácticas en períodos vacacionales. Las condiciones y períodos establecidos para la Redacción y Fotógrafos anteriormente establecidos serán de igual aplicación para el grupo profesional de Maquetadores.

Oficial 1.º Administrativo: Es aquella persona que realiza labores administrativas de coordinación, planificación y seguimiento del control del presupuesto económico, de la gestión de gastos y facturación de servicios prestados por la Redacción, así como la emisión de informes a la Dirección del periódico, con autonomía y responsabilidad.

Secretario de Redacción: Es aquella persona que realiza labores auxiliares de naturaleza administrativa de asistencia y apoyo a la Redacción del diario.

Otras categorías: Atendiendo a las necesidades de la redacción o a la formación o titulación específica, pueden establecerse otras categorías profesionales por Convenio Colectivo, y por la Comisión Paritaria.

Se utilizará la modalidad del contrato en prácticas conforme a la regulación legal vigente para los empleados de nuevo ingreso que con independencia de la categoría profesional en la que sean encuadrados cumplan con los requisitos de edad y titulación exigidos, y, en todo caso, para los empleados titulados que ingresen en las categorías de ayudante de redacción de primer año, ayudante de redacción en prácticas, auxiliar de redacción y ayudante de redacción en prácticas en periodos vacacionales.

Asimismo, para los que ingresen en las categorías expuestas, y no sean titulados, siempre que se den los requisitos legales para ello, se acudirá al contrato de formación.

CAPÍTULO VII

Retribuciones económicas

Artículo 23. *Retribuciones económicas.*

Las retribuciones económicas, ya en metálico, ya en especie, que perciban los trabajadores como consecuencia de su prestación de trabajo serán de naturaleza salarial si vienen a retribuir específicamente el desempeño efectivo de su trabajo, o de naturaleza extrasalarial si con ellas se retribuyen otros conceptos no vinculados directamente a la prestación profesional, pero concurrentes con su prestación de trabajo.

Artículo 24. *Salario bruto ordinario.*

Salario Bruto Ordinario es el que percibe el trabajador por el desempeño de su trabajo bajo los conceptos de salario base, plus de dedicación, plus de nocturnidad y plus de titularidad. Estos conceptos son los que integrarán las tablas salariales del presente convenio colectivo y sobre los que se realizarán los incrementos salariales regulares y vinculados al incremento de precios al consumo que se pacten en el presente convenio colectivo.

Los conceptos que conforman el salario bruto ordinario se definen en el siguiente modo:

1. Salario base. Se entenderá por salario base la retribución salarial mínima que por cada una de las categorías profesionales a las que este adscrito un trabajador, este percibirá al acceder a la misma, ya sea por nueva contratación, o por promoción profesional. Este concepto salarial será referencia para el establecimiento del plus de antigüedad. Su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial que se incorpora como anexo 1 a este Convenio Colectivo.

2. Plus de dedicación. Comprende la integración en este único concepto, debido a la especial naturaleza de la actividad periodística, de los pluses de prolongación de jornada y domingos trabajados, y su cuantía por categorías laborales está reflejada en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

3. Plus de nocturnidad. Este plus se concederá a los trabajadores que realicen trabajos entre las veintidós y las seis horas, y su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo.

4. Plus de titularidad. Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que se encuentren en posesión del título adecuado para el desarrollo de la profesión. La cuantía del mismo se establece en las tablas salariales.

Artículo 25. *Otros complementos salariales.*

Se entienden como complementos de naturaleza salarial los que el trabajador perciba bajo los siguientes conceptos: complemento ad personam, libre disposición, antigüedad, actividad, libre designación, destino y cierre. Estos conceptos serán percibidos por los trabajadores siempre y cuando se den las circunstancias exigidas por cada uno de ellos para acceder a su percepción. Se definen del siguiente modo:

1. Complemento ad personam. Se entenderá como complemento ad personam el complemento salarial que se reconoce a cada trabajador atendiendo a sus condiciones contractuales individuales de naturaleza salarial con carácter, no compensable ni absorbible.

En todo caso, la cuantía inicial de este complemento para cada uno de los trabajadores se conformara con acuerdo a los siguientes criterios:

i) las cuantías que se establecen como mínimas para el plus de actividad en la disposición adicional segunda del convenio colectivo vigente hasta 2007.

ii) para los trabajadores que venían percibiendo retribución variable, las cuantías que consolidan como retribución salarial de naturaleza fija como consecuencia del acuerdo alcanzado en el presente convenio acerca de dejar sin efecto las políticas de retribución variable vigentes hasta el 31 de diciembre de 2007, tal y como se regulan en la Disposición Adicional Primera del presente convenio..

iii) para los trabajadores que venían percibiendo plus de actividad conforme al convenio colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2007, la cuantía que no consoliden bajo este concepto conforme a la nueva regulación del plus de actividad que se realiza en el presente convenio colectivo.

iv) En los casos de incrementos salariales individuales las cuantías incrementadas pactadas entre la empresa y el trabajador podrán integrarse en su totalidad en el complemento ad personam, en su totalidad en el plus de actividad o en cualquier distribución entre ambos, según el acuerdo de las partes.

2. Plus de libre disposición: Dada la naturaleza de la profesión periodística, la empresa (en la figura del Director de la publicación) y el personal de redacción podrán negociar individualmente el plus de libre disposición. Por ello se entiende la disposición del personal de la redacción, sin preaviso en el día anterior, para cubrir necesidades informativas a cualquier hora, períodos de acumulación de libranzas, libranzas, festivos y viajes no programados.

Estas condiciones deberán pactarse por tiempo determinado, como máximo por un año renovable y si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretaran en el correspondiente contrato firmado por ambas partes. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de la firma, pudiendo ser rescindido antes del tiempo pactado por un preaviso por escrito de treinta días de cualquiera de las partes.

A modo meramente enunciativo, no se considerará libre disposición los viajes programados o preavisados el día anterior al mismo, y de cualquier modificación que pudiera surgir en éstos por razones de interés informativo. Tampoco tendrán carácter de libre disposición los viajes no programados en los que no sea necesario pernoctar fuera de su domicilio habitual.

3. Plus de antigüedad. En función de la duración de la vinculación de los trabajadores a la empresa. Consistirá en dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario base establecido por categoría.

4. Plus consolidado. Aquellos trabajadores que conforme al convenio colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2007 venían percibiendo cuantías bajo el concepto de plus de actividad superiores al 35% de su salario base ordinario, conforme a la nueva regulación pactada en el presente convenio, y con efectos de 1 de enero de 2008, el exceso de esa cuantía la percibirán como mínima bajo concepto plus consolidado, con naturaleza de cuantía consolidada y no afecta a incrementos salariales futuros.

5. Plus de libre designación. Este plus remunerará a los trabajadores que por libre designación de la Dirección de la publicación, ocupen los puestos de Redactor Jefe por importe de un 20 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un Redactor, el Jefe de Sección por un importe de un 10 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un Redactor. Y el coordinador por un importe de un 5 por 100 de la totalidad de los conceptos salariales brutos reflejados en la tabla salarial de un Redactor.

Este plus de libre designación sería de aplicación para nuevos nombramientos y para trabajadores de nuevo ingreso que ocupen estos puestos. Para aquellos trabajadores que actualmente ocupen estos puestos y estuvieran por debajo de la banda salarial especificada, percibirían el plus de libre designación, si voluntariamente así lo solicitaran de forma escrita a la Dirección de la empresa. Aquellos trabajadores que actualmente ocupan los puestos de Redactor Jefe y Jefe de Sección, que están por encima de la banda salarial especificada, el plus de libre designación se considera absorbido y compensado en el total de sus actuales retribuciones, garantizándoles el mantenimiento de los conceptos salariales, estructura salarial, así como las condiciones económicas personales y particulares, que vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El Plus de libre designación se percibirá mientras el trabajador ocupe el puesto de Redactor Jefe o Jefe de Sección, al percibirlo única y exclusivamente en atención a su puesto y funciones profesionales. Ambos puestos son ajenos al sistema de promociones.

6. Plus de destino. Complemento salarial no consolidable que percibirán aquellos trabajadores única y exclusivamente en atención a su traslado, por un importe mínimo de 332,59 euros brutos mensuales.

7. Plus de cierre. Complemento salarial que percibirán los trabajadores de las Secciones de Portada y Cierre del diario deportivo Marca, como compensación a que su jornada de trabajo, motivada por la propia naturaleza del puesto, el cierre diario del periódico, se desarrolla en horario nocturno y finaliza con la última edición del mismo. Este complemento salarial se abonará por doce mensualidades al año, su cuantía será equivalente a un 20 por 100, calculado sobre el salario base establecido para la categoría profesional individual del trabajador.

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

9. Información a los trabajadores. La estructura retributiva pactada en el presente convenio colectivo introduce modificaciones respecto del convenio anteriormente vigente, que si bien no afectan a los derechos económicos de los trabajadores afectados, si suponen modificaciones tanto en conceptos retributivos, como en la causa por la que algunas retribuciones se venían percibiendo, por lo que para una mayor clarificación de la nueva regulación colectiva del salario que aquí se pacta se remitirá comunicación individualizada a los trabajadores afectados por las modificaciones colectivas acordadas en esta materia al objeto de informarles de cómo queda establecida su nueva estructura retributiva conforme al presente convenio colectivo, y especificando, en todo caso, las cuantías concretas que se destinen al complemento ad personam al plus convenio y al plus consolidado

Artículo 26. *Retribuciones de naturaleza extrasalarial.*

Se consideran retribuciones de naturaleza extrasalarial el plus de transporte, la ayuda alimenticia, dietas, kilometraje y desgaste de herramienta. Estas retribuciones por su condición de extrasalariales tendrán el régimen jurídico que les corresponda conforme a las normas laborales y de seguridad social. Se definen del siguiente modo:

1. Plus transporte. Cantidad que perciben todos los trabajadores, como compensación económica de los gastos de transporte que realicen para atender la jornada normal. Este plus se devengará durante 11 meses. El importe para el año 2008 es de 69 € por mes. Para el año 2009 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2008. Para el año 2010 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2009. Para el año 2011 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2010.

2. Ayuda alimenticia. Se abonará este concepto siempre y cuando el servicio lo requiera y esté debidamente autorizado. El importe económico de esta cantidad se establece para el año 2008 en 11,74 euros. Su abono será desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Para el año 2009 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2008. Para el año 2010 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2009. Para el año 2011 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2010.

3. Viajes y Dietas. Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuentas de gastos atendiendo a los siguientes criterios:

Dieta nacional: Se abonará para el año 2008 la cantidad de 68,57 euros, para los viajes de hasta ocho días; 84,87 euros, para los viajes de nueve a veintiún días y 102,37 euros para los viajes de duración superior a veintiún días. Estos precios se abonarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo. Su abono será desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Estos valores para el año 2009 dicho importe se incrementarán igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2008. Para el año 2010 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2009. Para el año 2011 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2010.

Dieta internacional: Se abonará para el año 2008 la cantidad de 109,96 euros, para los viajes de hasta ocho días y 141,38 euros para los viajes que superen ocho días. Estos valores para el año 2009 dicho importe se incrementarán igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2008. Para el año 2010 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2009. Para el año 2011 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2010.

4. Kilometraje. El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2008 a razón de 0,28 euros por kilómetro. Su abono será desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Estos valores para el año 2009 dicho importe se incrementarán igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2008. Para el año 2010 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2009. Para el año 2011 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2010.

5. Desgaste de herramienta por material fotográfico. Se abonará durante once mensualidades al año, durante el año 2008 se fija su cuantía bruta mensual en 113,11 euros. Su abono será desde la firma del presente Convenio Colectivo. Estos valores para el año 2009 dicho importe se incrementarán igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2008. Para el año 2010 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2009. Para el año 2011 dicho importe se incrementará igual porcentaje que índice de precios al consumo real del año 2010.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.*

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio correspondiente al primer semestre del año y otra de diciembre correspondiente al segundo semestre del año, por el importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario bruto de cada empleado, excluidas las percepciones

no salariales que carecen de la consideración legal de salario y el plus de cierre. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

Artículo 28. *Paga de beneficios.*

Esta paga se abonará el 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario bruto, quedando excluidas las percepciones no salariales y el plus de cierre, que cada trabajador haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Artículo 29. *Aumentos salariales.*

La retribución percibida bajo el concepto de Salario Bruto Ordinario se incrementará cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo atendiendo al incremento del IPC real del año en curso. También se revalorizarán en el mismo sentido los denominados complementos salariales con excepción del plus de actividad.

Para el año 2008, el aumento salarial será con efectos retroactivos al 1 de enero.

Para llevar a cabo estos aumentos sobre los trabajadores antes señalados, las partes pactan revisar las retribuciones salariales sujetas a incremento según el presente convenio colectivo a 31 de diciembre de 2007 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2009, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2008, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse, se abonarán con efectos del 1 de enero de 2008, dentro del primer trimestre del año 2009.

Para el año 2009 las partes acuerdan revisar los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2008 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2010, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2009, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse, se abonarán con efectos del 1 de enero de 2009, dentro del primer trimestre del año 2010.

Para el año 2010 las partes acuerdan revisar los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2009 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2011, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2010, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse se abonarán con efectos del 1 de enero de 2010, dentro del primer trimestre del año 2011.

Para el año 2011 las partes acuerdan revisar los salarios ordinarios brutos percibidos a 31 de diciembre de 2010 en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2012, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del 2010, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el índice de precios al consumo real hubiera sido superior a la previsión gubernativa, adaptando igualmente los conceptos fijados en la tabla salarial. Los posibles atrasos que por esta revisión pudieran producirse se abonarán con efectos del 1 de enero de 2011, dentro del primer trimestre del año 2012.

Revisión de las tablas salariales.

Para el año 2008, se revisará la tabla salarial correspondiente al año 2007, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese

año. Finalizado el año 2008, en el mes de enero de 2009, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

Para el año 2009, se revisará la tabla salarial correspondiente al año 2008, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año. Finalizado el año 2009, en el mes de enero de 2010, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

Para el año 2010, se revisará la tabla salarial correspondiente al año 2009, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año. Finalizado el año 2010 en el mes de enero de 2011, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

Para el año 2011, se revisará la tabla salarial correspondiente al año 2010, una vez actualizada, en el porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año. Finalizado el año 2011 en el mes de enero de 2012, y una vez conocido el índice de precios al consumo real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de la tabla con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

CAPÍTULO VIII

Otros beneficios sociales

Artículo 30. *Salud laboral.*

El Comité de seguridad y salud tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Sus miembros serán elegidos según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 31. *Complemento por incapacidad temporal.*

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por la empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario bruto mensual ordinario.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social a partir del primer día.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, está obligado a someterse al reconocimiento de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales concertada, o al reconocimiento del Servicio Médico de Empresa concertado cuando sea requerido para ello.

La incapacidad temporal suspende las vacaciones, pero no los festivos ni los días compensatorios

Artículo 32. *Vigilancia de la salud.*

La empresa pondrá especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo. Esta vigilancia se realizará anualmente de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 33. *Seguro de accidente.*

La empresa contrata con la compañía aseguradora que considere conveniente para el todo personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, un seguro de accidente en caso de invalidez permanente absoluta por accidente o muerte por accidente.

Artículo 34. *Seguro de vida.*

Con independencia de lo estipulado en el artículo 37. Seguro de accidente y de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida.

Artículo 35. *Ayuda de gafas.*

Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractiva cifrada en 300 € brutos anuales. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de datos personales, así como el detalle de la compra al Departamento de Recursos Humanos. Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 36. *Ayuda por nacimiento de hijos.*

Se establece una ayuda por nacimiento de hijo de 600 € brutos. Esta cantidad será abonada una sola vez en la nómina. El trabajador entregará al departamento de Recursos Humanos fotocopia de la hoja del libro de familia donde figure el hijo o partida de nacimiento. Esta cantidad se abonará durante la vigencia del Convenio.

Artículo 37. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Se estará a lo dispuesto por la normativa legal sobre conciliación de la vida laboral y familiar, así como normas conexas en materia de protección de la maternidad y los derechos que de esta situación legal se deriven para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, sin que quepa la aplicación de políticas empresariales que pudieran ser contrarios o limitativos de la regulación normativa vigente a la fecha de firma del presente convenio, o que fuera promulgada durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Faltas.*

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de un trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, será de aplicación a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada o salida del trabajo.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público podrá ser considerada como grave.
7. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 40. *Falta graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, en todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada y salida del trabajo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de salud laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada grave.

10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte faltas, durante un año, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.

7. Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

8. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

10. El acoso laboral y sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte del personal, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter de agredir la dignidad e intimidad de las personas.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 42. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves, a los veinte días, y 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.

Artículo 44. *Tramitación de las sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quién ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto.

La representación de los trabajadores deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

CAPÍTULO X

Representantes de los trabajadores

Artículo 45. *Definición.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Redacción para la defensa de sus intereses, cuyos miembros serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Artículo 46. *Elección y mandato del Comité de Empresa.*

Para la elección del Comité de Empresa se atenderá a lo dispuesto en el artículo 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores.

Para cubrir las vacantes del Comité de Empresa se atenderá a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. *Competencias del Comité de Empresa.*

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Capacidad y sigilo profesional.*

El Comité de Empresa tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas, o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 de artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 49. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores de la redacción del diario Marca tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y la identidad de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en el desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 51. *Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 52. *Lugar de reunión.*

Para determinar el lugar de reunión se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Tablón de anuncios.*

El Comité de Empresa podrá insertar comunicaciones en el tablón de anuncios que pudieran interesar a los trabajadores de la redacción del diario Marca o transmitir las a través del servidor de correo electrónico - bbs, de la Compañía, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa.

CAPITULO XI

Clausulado deontológico

Artículo 54. *Cláusula de no competencia.*

No se efectuará por parte de los empleados, durante la vigencia del contrato de trabajo, directa o indirectamente, actividad alguna para cualquier empresa, persona u organización que opere en el sector de la Comunicación escrita, radiofónica, televisiva, Internet, etc., compitiendo o siendo un potencial competidor de Unidad Editorial Información Deportiva, S.L.

La obligación establecida en el párrafo anterior incluye la prohibición de actuar como empresario por cuenta propia, empleado, profesional autónomo, consultor o por cualquier otro título prestar servicios, poseer cualquier interés o adquirir cualquier participación en una empresa u organización que sea, directa o indirectamente, un competidor actual o potencial de la Empresa o que ejerza o actividades similares a las actividades de la Empresa, entendiéndose, por tales, las que se definen en su objeto social.

El ámbito geográfico de aplicación del compromiso de no concurrencia incluye España y todos los países europeos en los la Empresa esté actualmente activa o está planificando o preparando su actividad.

El deber de no concurrencia desleal reflejado es consecuencia de la buena fe contractual y de la prohibición legal de la concurrencia desleal del artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no da derecho a compensación económica adicional alguna al salario pactado por la contraprestación laboral, y es independiente de las limitaciones y compensaciones que las partes pudieran pactar para el caso de plena dedicación y de limitación de competencia para después de extinguido el contrato.

En todo caso, y conforme a la práctica habitual de la Empresa, en aquellos supuestos en que un trabajador tenga la oportunidad de colaborar con un medio ajeno a Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, para que ésta le dé su autorización expresa.

El incumplimiento de lo previsto en relación de las obligaciones de no concurrencia reflejadas en los apartados anteriores será constitutivo de un quebrantamiento de la buena fe contractual a efectos disciplinarios.

En caso de cualquier incumplimiento de la obligación de no concurrencia desleal por un empleado, éste abonará a la Empresa los daños y perjuicios ocasionados a la misma y que en derecho correspondan por razón de este incumplimiento.

Artículo 55. *Cláusula de protección de datos.*

Se pacta la introducción de una cláusula de protección de datos con el fin de que forme parte del contrato de trabajo de cada trabajador afectado por el presente convenio, y a tal fin, en el plazo de 30 días a continuación de la firma del presente convenio se hará entrega a cada trabajador de una copia de la citada cláusula que deberá ser devuelta firmada por el mismo en el plazo de una semana. La cláusula que se introducirá en el contrato será:

A los efectos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa a los empleados de que los datos personales de su Currículum Vitae, los que constan en el contrato de trabajo, así como las actualizaciones de éstos y cuanta información se derive de la relación profesional con la Empresa serán incluidos en un fichero automatizado de datos de carácter personal, donde se conservaran en tanto no se solicite su cancelación.

Dichos datos serán utilizados para el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales y para el desarrollo de la carrera profesional en la Empresa.

Asimismo, atendiendo al hecho de que pueda ser razonablemente necesario para la Empresa en relación con la contratación del trabajador y la ejecución de sus funciones como empleado de la misma, dichos datos podrán ser facilitados a terceros, incluidos otros empleados de la Contratante, asesores externos de la misma, autoridades fiscales u otras autoridades. El trabajador autoriza en el presente documento el mantenimiento, archivo, procesamiento y/o uso y entrega a terceros de sus datos personales por parte de la Empresa.

La Empresa, como responsable del fichero, garantiza el ejercicio de los derechos de acceso y rectificación, que podrán hacerse efectivos mediante una comunicación dirigida al departamento de recursos humanos del centro de trabajo de avenida de San Luis, 25, Madrid. En cuanto a los derechos de cancelación y oposición, dado que los datos que se someten a tratamiento son esenciales para el mantenimiento de la relación profesional y, en su caso, de las obligaciones concretas accesorias a dicha relación, sólo podrán ser ejercidos mediante comunicación dirigida al citado departamento, una vez se haya resuelto dicha relación mediante la denuncia unilateral del contrato.

Artículo 56. *Cláusula de propiedad intelectual.*

1. Los empleados cederán en exclusiva a la Empresa todos:

i) los derechos de propiedad intelectual de carácter patrimonial sobre las obras y demás prestaciones que cree o produzca durante la vigencia de su relación laboral con la Empresa y, en especial¹. El derecho de reproducción directa o indirecta, provisional o permanente, por cualquier medio y en cualquier forma, de la totalidad o parte, incluida la reproducción gráfica, sonora, audiovisual y electrónica o digital.

ii) El derecho de distribución, ya sea mediante venta, alquiler, préstamo o cualquier otro medio.

iii) El derecho de comunicación pública, por cualquier medio o procedimiento ya sea analógico o digital, incluidos los procedimientos alámbricos o inalámbricos, la emisión, transmisión, retransmisión y la puesta a disposición al público de las obras de tal forma

que cualquier persona pueda acceder a ellas desde el lugar y en el momento en que ella elija.

iv) El derecho de transformación, incluida la traducción y la adaptación.

2. La cesión definida en esta cláusula tiene ámbito mundial, se realiza por todo el tiempo de duración de la protección legal de dichos derechos, y para todas las modalidades de explotación existentes, en cualquier tipo de soporte y formato, analógico o digital.

3. La Empresa ostentará los derechos objeto de la cesión tanto para el ejercicio de su actividad habitual como para cualquier otra actividad que con carácter principal o instrumental decida emprender en cualquier momento, así como sobre todos los materiales, obras, documentos y demás prestaciones elaborado/as, creado/as u obtenido/as durante la vigencia del contrato de trabajo de los empleados serán propiedad exclusiva de la Empresa.

4. La Empresa podrá ceder o licenciar a terceros los derechos que son objeto de la cesión.

5. Para cualquier forma de explotación de las obras que quisieran realizar los empleados se requerirá autorización previa, expresa y por escrito de la Empresa.

A estos efectos, los empleados deberán, en todo caso, comunicar por escrito y de forma previa esta voluntad a la Empresa, la cual, valorará dicha decisión y en su caso y si así lo estimase conveniente, autorizará la explotación de la obra solicitada en los términos recogidos en el párrafo anterior.

Esta autorización por parte de la empresa comprenderá únicamente la solicitud señalada sin que en ningún momento dicha autorización supusiese un derecho del empleado a cualquier otro tipo de explotación.

6. La compensación por la cesión de los derechos de propiedad intelectual se encuentra íntegramente comprendida en el salario de los empleados, sin que a los mismos les corresponda cantidad adicional alguna por el expresado concepto, los siguientes:

CAPÍTULO XII

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Consolidación retribución variable.*

Las políticas de retribución variable vigentes hasta el 31 de diciembre de 2007 han sido derogadas por el presente convenio colectivo tal y como se regula en su disposición derogatoria primera.

Como consecuencia y en compensación de la derogación pactada, se acuerda para aquellos trabajadores que durante el año 2007 hubieran devengado derecho a retribución variable y que como consecuencia de ello se les hubiera abonado durante 2008, que consolidaran como retribución salarial de naturaleza fija el 60% de la cuantía percibida como retribución variable en 2008.

La cantidad resultante de aplicación de la regla del 60% tendrá el siguiente régimen: se entenderán consolidadas la cuantías resultantes hasta 6.000 €, y el exceso sobre esta cifra se entenderá absorbible y compensable.

La cuantía que se consolida como retribución salarial fija pasara a percibirse bajo el concepto de complemento ad personam hasta la cuantía de 6.000 € y su regulación será la que el presente convenio colectivo establece en su art. 25.

El resto de la cuantía que se consolide por ser de naturaleza absorbible y compensable se abonara bajo el concepto de «plus de actividad» y su regulación será la que el presente convenio colectivo establece para este concepto en su art. 25.

Disposición adicional segunda. *Sistema de jubilación gradual y flexible.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por

las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la Empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto

La empresa establecerá un plan de jubilación parcial con las siguientes características:

Durante el último trimestre de cada año la empresa ofertará un número de plazas de jubilación parcial de acuerdo con el siguiente cálculo:

- a) Un mínimo de un 10% de las personas que alcancen al menos 61 años de edad durante el año siguiente.
- b) Si el resultado fuera mayor que cero y menor que uno, se ofertaría al menos una plaza.

A estas plazas podrán optar aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales que existan para la jubilación parcial en el momento de optar a ella y que reduzcan el máximo legal permitido de la jornada para el contrato de relevo que se realice. Desde la fecha de comunicación de las vacantes se abrirá un plazo de quince días para optar a ellas. Caso de que se presente un mayor número de demandantes que de plazas la selección se hará por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Esta regulación estará en vigor mientras exista una norma legal de aplicación respecto de la jubilación parcial en los mismos o similares términos que la actual Ley 40/2007 que modifica el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. *Gratificación extraordinaria resultados económicos año 2008.*

Se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada a los beneficios de la empresa, según el resultado consolidado de Unidad Editorial Información Deportiva, S.L., antes de impuestos, que se podrá percibir por los trabajadores bajo el concepto de Gratificación extraordinaria resultados económicos 2008, teniendo, por tanto un carácter excepcional para el año 2008 y con una naturaleza de no consolidable para futuros ejercicios económicos.

Los trabajadores percibirán en un único pago la cuantía que resulte de la aplicación de la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 15% hasta 29,9%	0,20
Desde 30% hasta 34,9%	0,30
Desde 35% hasta 39,9%	0,35
Desde 40% hasta 44,9%	0,50
Desde 45% hasta 49,9%	0,65
Desde 50% hasta 54,9%	0,80
Desde 55% hasta 59,9%	0,95
Desde 60% hasta 64,9%	1,10
Desde 65% hasta 69,9%	1,25
Desde 70% hasta 74,9%	1,40
Desde 75% hasta 79,9%	1,55
Desde 80% hasta 84,9%	1,70
Desde 85% hasta 89,9%	1,85
Desde 90% hasta 94,9%	2,00

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 95% hasta 99,9%	2,15
Desde 100% hasta 104,9%	2,30
Desde 105% hasta 109,9%	2,95
Desde 110% hasta 114,9%	3,60
Desde 115% hasta 119,9%	4,25
Desde 120% hasta 124,9%	4,90
Desde 125% hasta 129,9%	5,55
Más de 130%	6,20

Disposición transitoria segunda. *Complemento Convenio 2009/2011.*

Los trabajadores bajo el concepto de complemento convenio percibirán las siguientes cantidades durante los años 2009, 2010 y 2011.

Complemento Convenio Año 2009. Durante el año 2009 todos los trabajadores percibirán bajo el concepto plus convenio 2009/2011 una cuantía equivalente al 1.62% de las cuantías salariales brutas que cada uno de ellos tuviera derecho a percibir durante el año 2009 con excepción del plus de actividad.

Este complemento se devenga desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2009 y se abonará bajo el concepto Plus Convenio 2009/2011 en cada una de las doce mensualidades ordinarias que perciba el trabajador durante el año 2009.

Complemento Convenio Año 2010. Durante el año 2010 todos los trabajadores percibirán bajo el concepto plus convenio 2009/2011 una cuantía equivalente al 2.22% de las cuantías salariales brutas que cada uno de ellos tuviera derecho a percibir durante el año 2010 con excepción del plus de actividad.

Este complemento se devenga desde el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 y se abonará bajo el concepto Plus Convenio 2009/2011 durante el primer trimestre del año 2010.

En el caso de trabajadores que se contraten entre el 1 de enero de 2010 y la fecha de pago de este complemento, percibirán la cuantía proporcional al tiempo que transcurra entre su fecha de contratación y el 31 de diciembre.

En el caso de trabajadores que se contraten entre la fecha de pago de este complemento y el 31 de diciembre, percibirán la cuantía proporcional al tiempo que transcurra entre la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre que abonará distribuida en cada una de las mensualidades ordinarias de dicho periodo.

Bajo la primacía del principio de devengo todas las extinciones de contrato, cualquiera que sea su causa, que se produzcan antes del 31 de diciembre de 2010 tendrán el efecto de minorar la liquidación de haberes del trabajador en la cuantía cobrada y no devengada.

Complemento Convenio Año 2011. Durante el año 2011 todos los trabajadores percibirán bajo el concepto plus convenio 2009/2011 una cuantía equivalente al 2.82% de las cuantías salariales brutas que cada uno de ellos tuviera derecho a percibir durante el año 2011 con excepción del plus de actividad.

Este complemento se devenga desde el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011 y se abonará bajo el concepto Plus Convenio 2009/2011 durante el primer trimestre del año 2011.

En el caso de trabajadores que se contraten entre el 1 de enero de 2011 y la fecha de pago de este complemento, percibirán la cuantía proporcional al tiempo que transcurra entre su fecha de contratación y el 31 de diciembre.

En el caso de trabajadores que se contraten entre la fecha de pago de este complemento y el 31 de diciembre, percibirán la cuantía proporcional al tiempo que transcurra entre la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre que abonará distribuida en cada una de las mensualidades ordinarias de dicho periodo.

Bajo la primacía del principio de devengo todas las extinciones de contrato, cualquiera que sea su causa, que se produzcan antes del 31 de diciembre de 2010 tendrán el efecto de minorar la liquidación de haberes del trabajador en la cuantía cobrada y no devengada.

A partir del año 2012, este complemento pasara a formar parte de la estructura retributiva de los trabajadores como otro concepto retributivo mas y pasará a abonarse como un concepto salarial mas, ya bajo el mismo concepto de plus convenio, ya integrado en alguno de los conceptos de la estructura retributiva que regula el presente convenio.

Disposición transitoria tercera. *Incorporación y encuadramiento profesional en el presente Convenio Colectivo de trabajadores no vinculados por el Convenio Colectivo de Marca.*

i) Trabajadores provenientes de Recoletos Medios Digitales que prestan sus servicios en Marca.com.

Conforme se regula en el art. 2 del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que prestan sus servicios en Marca.com forman parte del ámbito subjetivo del mismo, ahora bien, en tanto que hasta la fecha han venido regulando sus relaciones laborales por convenio distinto a aquel que sustituye el presente en sede de Comisión Paritaria se establecerán los criterios de adecuación de las condiciones de trabajo de estos trabajadores al presente Convenio.

No obstante lo anterior, y en cuanto a su encuadramiento en las categorías profesionales del presente Convenio Colectivo se estará a su cualificación profesional y a la antigüedad en la empresa que tengan reconocida individualmente.

ii) Trabajadores del área de marketing que estaban acogidos al Convenio Colectivo de prensa diaria.

Conforme se regula en el art. 2 del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que prestan sus servicios desarrollando labores de marketing en Unidad Editorial Prensa Deportiva, S.L., forman parte del ámbito subjetivo del mismo, ahora bien, en tanto que hasta la fecha han venido regulando sus relaciones laborales por convenio distinto a aquel que sustituye el presente, en sede de Comisión Paritaria se establecerán los criterios de adecuación de las condiciones de trabajo de estos trabajadores al presente Convenio.

CAPÍTULO XIV

Disposiciones derogatorias

Disposición derogatoria primera. *Derogación de Política de Retribución Variable.*

Se acuerda expresamente por vía de negociación colectiva la derogación de la política de retribución variable vigente hasta el 31 de diciembre de 2007 que se regulaba en la Disposición Adicional Primera del mismo.

Conforme a lo anterior se deja sin efecto tanto lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del convenio colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2007, como todas las políticas de desarrollo de retribución variable que se pusieron en práctica como consecuencia de la regulación colectiva que se deroga, dejándose, por tanto, sin efecto jurídico alguno el contenido de la documentación contractual que se desarrollo como consecuencia de las mismas, suponiendo ello que ni la empresa, ni los trabajadores vendrán obligados al cumplimiento de las obligaciones asumidas por ambos, ni en su favor se generaran ningún tipo de derecho futuro como consecuencia de su contenido.

Disposición derogatoria segunda. *Derogación del Convenio Colectivo entre la empresa Recoletos Grupo de Comunicación, S.A., y el Personal de Redacción del Diario Deportivo Marca.*

Las partes, conforme al art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan de forma expresa la derogación por vía de negociación colectiva del Convenio Colectivo entre la empresa Recoletos Grupo de Comunicación, S.A., y el personal de redacción del diario deportivo Marca, siendo sustituido su contenido de manera íntegra por el presente convenio colectivo, dejándose sin efecto, por tanto, todo su contenido normativo y obligatorio, y, como consecuencia de ello, los derechos y obligaciones que se pudieran dimanar para cada una de las partes.

Asimismo se dejan sin efecto, todos los acuerdos de naturaleza colectiva desarrollados al amparo del Convenio Colectivo que se deroga, y cuyo contenido pudiera ser contrario a lo pactado por las partes en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XV

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

Disposición final segunda.

Los trabajadores que de forma individual decidan voluntariamente aceptar algún beneficio ofrecido por la empresa que tenga la consideración de salario en especie, y por tanto suponga su decisión una reducción del salario mínimo al que tenga derecho su categoría profesional al que pertenezca, su salario mínimo se conformará de la percepción salarial en especie más la diferencia de dicho salario en especie y el salario mínimo que tenga derecho por su categorías profesional a la que pertenezca

ANEXO I

Tabla salarial desde 1 de enero de 2008

Aplicación desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008

Categoría	Salario base – Euros	Plus dedicación – Euros	Plus título – Euros	Plus nocturnidad – Euros	Total devengos – Euros
Redactor.	1.054,06	853,21	74,91	144,71	2.126,89
Ayudante Redacción 3.º año	976,38	475,04	74,91	137,67	1.663,99
Ayudante Redacción 2.º año	941,66	362,62	74,91	115,45	1.494,63
Ayudante Redacción 1.º año	907,26	235,02	74,91	94,40	1.311,59
Ayudante Redacción Prácticas.	785,51	173,36	74,91	72,13	1.105,92
Auxiliar Redacción	559,49	95,74	74,91	35,69	765,83
Ayudante de Redacción en Prácticas en Períodos Vacacionales	*				
Oficial 1.º Administrativo	992,35	35,91			1.028,26

Categoría	Salario base – Euros	Plus dedicación – Euros	Plus título – Euros	Plus nocturnidad – Euros	Total devengos – Euros
Secretario Redacción	820,77	35,91			856,69

Esta tabla salarial es el resultado de aplicar un 2%, que es igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, a la tabla salarial definitiva del año 2007.

* El salario de la categoría de ayudante de redacción en prácticas en períodos vacacionales será como mínimo igual al Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.