



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

3697 RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO EDITORIAL PRENSA ALICANTINA S.A.U.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **EDITORIAL PRENSA ALICANTINA, S.A.U.** Código convenio 03001482011985

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 02/03/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo de la empresa Editorial Prensa Alicantina, S.A.U., suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 03/03/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 03/04/2023.

III. En fecha 14/04/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido, en tiempo y forma, presentando subsanación en fecha 21/04/2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que



establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 28 de abril de 2023

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS,

COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE EDITORIAL PRENSA ALICANTINA, S.A.U.

PARA 2022-2023

Aprobado por las siguientes partes;

De una parte, en representación de las personas trabajadoras, las personas delegadas del comité de empresa M. Carmen Lizán Francisco Javier Bernabé, José Francisco Campoy, José Manuel Navarro, Víctor Pérez, Cecilia Rojas y Cristina Suená.

Y de otra, en representación de la empresa, Ángel Angulo y Enrique Amorós

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Editorial Prensa Alicantina, S.A.U. en territorio provincial, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- A. Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- B. Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.
- C. Asesores y asesoras.
- D. Corresponsales, colaboradores y colaboradoras que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.
- E. Los colaboradores y colaboradoras a pieza y los que mantengan una relación continuada con la empresa.
- F. Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para EPASAU con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.



- G. Los columnistas, colaboradores y colaboradoras continuos que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
- H. El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios como el de distribución o contrato de prestación de servicios con EPASAU.
- I. En general, aquellos a los que la legislación vigente excluya del contrato laboral.

Artículo 3.- Ámbito funcional

Las normas de este convenio colectivo afectarán a todos aquellos miembros de la plantilla de la empresa encuadrados en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición impresa o digital de sus publicaciones, sean o no diarias, de información general y actualidad.

Artículo 4.- Ámbito temporal

Este convenio empezará a regir a partir del 1 de enero de 2022, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 5.- Prórroga y denuncia

Cualquiera de las partes legitimadas para negociar el presente convenio, podrá denunciar el mismo, mediante la oportuna notificación escrita a la otra con al menos cinco días de antelación a la fecha de su vencimiento.

Al cumplir la fecha de su vencimiento, en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, este convenio colectivo se considerará prorrogado para el siguiente año. Y para los años sucesivos, se estará a lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Revisión

La revisión salarial pactada en este convenio para 2022 y 2023 será de aplicación con efecto retroactivo desde el 1 enero de 2022. Cualquier variación del IPC anual por debajo de 0 se situará en 0.



Artículo 7.- Absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 8.- Normas supletorias

En lo no previsto por esta norma regirán las disposiciones legales de superior rango. Se crea una comisión paritaria, formada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y por tres más elegidos por el Comité de Empresa, cada uno de los cuales tendrá un voto.

Esta comisión, que se reunirá al menos una vez cada tres meses será única para todo el ámbito del convenio y tendrá como específicas las siguientes funciones:

- A. Interpretación del convenio.
- B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C. Examen sobre cualquier conflicto que afecte a los derechos a la desconexión digital, a la intimidad y a la protección de datos por el uso de apps o cualquier otro medio electrónico para el control de la obligación de fichar por la jornada laboral.
- D. Estudio de la implantación de la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades de producción lo permitan durante los meses de verano.
- E. Cuantas otras cuestiones de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes.
- F. La interpretación de la comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.
- G. Procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de las funciones de la comisión. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que ambas, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la comisión habrá de reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que deberán ser adoptados por mayoría, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.



El procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, será el previsto en dicho art.82.3 del ET.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Principio general

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ello, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a la empresa con carácter previo a la ejecución de las decisiones que ésta adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Artículo 10.- Condiciones de trabajo

Las especificaciones, normas de procedimientos y hojas de control, en las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todas las personas trabajadoras, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrá de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y, muy especialmente, aquellas que afecten a la integridad personal de las personas trabajadoras mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.



Artículo 11.- Jornada de trabajo

Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas.

Artículo 12.- Horario de trabajo

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de producción y los servicios, serán los vigentes al 1 de enero de 2022 durante la vigencia de este convenio.

No obstante, excepcionalmente y dadas las características especiales del trabajo periodístico, que obligan a su terminación, todas las personas trabajadoras de EPASAU se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, y producción de la publicación diaria que imprima o edite EPASAU, informándose de ello al Comité de Empresa.

En caso de que por necesidades informativas y/o de edición la jornada laboral semanal se viera prolongada, la empresa compensará con libranzas los excesos horarios.

La Dirección de la empresa cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Las personas trabajadoras se pondrán de acuerdo en cuáles de ellos deberán prolongar su jornada de trabajo ese día. En caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, la Dirección de la empresa designará a las personas trabajadoras que tengan que quedarse, efectuando la elección de forma rotativa.

Aquellos departamentos en los que las necesidades de producción lo permitan podrán realizar jornada continua durante los meses de verano.

El personal de EPASAU que realice jornada continuada tendrá derecho a un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos. Este periodo de descanso se considera tiempo de trabajo efectivo.



Artículo 13.- Régimen de Redacción

Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la Dirección.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que habitualmente presta sus servicios. Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo que una vez cumplida ésta quedará concluida la jornada.

La jornada laboral semanal para el personal de Redacción que tenga reconocido el complemento de libre disposición será de un máximo de 40 horas.

La empresa establecerá los controles necesarios, a través de la Dirección y de los responsables de cada área, para que se cumplan las jornadas laborales.

Como norma general, todos los redactores a jornada completa -a excepción de los adscritos a la sección de deportes- con antigüedad anterior a 1 de enero de 1998 no trabajan ni los sábados ni los domingos. Tampoco lo harán aquellos redactores contratados con posterioridad los cuales tengan pactado con la empresa que su jornada es de lunes a viernes de manera permanente.

Si por necesidades informativas tuvieran que trabajar un domingo, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de este convenio. Si por necesidades informativas fuese necesario trabajar un sábado, se compensará con otro día.

Artículo 14.- Vacantes y sustituciones

La admisión del personal por EPASAU se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación. Todo el personal de EPASAU tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma.



Para ello, se establecerán, en su momento, las correspondientes pruebas de aptitud. Será mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad. Las vacantes que se produzcan y que la empresa tenga previsto cubrir, lo serán en el mínimo tiempo posible y se publicarán en el portal del empleado. Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo como en otros apartados del convenio, regirá siempre el concepto de no discriminación en las relaciones laborales que regula la legislación vigente. EPASAU se compromete a cubrir todas aquellas bajas de larga duración causadas por accidentes o enfermedad.

Como normal general, se cubrirán todas aquellas bajas por accidente o enfermedad que superen los 7 días en cuanto se tenga conocimiento de las mismas. En caso de duda, se reunirá con carácter de urgencia el Comité de Seguridad y Salud para decidir sobre el asunto.

Artículo 15.- Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente.

Artículo 16. Movilidad funcional

Se remite al artículo 39 el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17.- Movilidad geográfica

1. 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 cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderán que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta 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, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado al que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de al menos el diez por ciento. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el



apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera también trabajador de EPASAU, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos 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; en este último supuesto, 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 del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en este artículo para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 18.- Cambios tecnológicos

En el caso de que EPASAU llevase a cabo la aplicación de nueva tecnología, se aplicará en todo momento la legislación vigente para estos supuestos. La empresa, a través de cursillos de formación profesional correspondiente, fomentará la mayor adecuación posible de sus trabajadores a las nuevas tecnologías. Asimismo, una vez demostrada a juicio de la empresa su capacitación profesional, las personas trabajadoras de la plantilla tendrán preferencia para la ocupación de los nuevos puestos de trabajo.



La empresa intentará acogerse a las ayudas previstas en La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la Formación Continua, para la formación de sus trabajadores.

La determinación de los cursos y personas que deberán realizarlos serán establecidos por la Dirección de la Empresa pasando consulta de todo ello al Comité de Empresa.

Para otros cursos o programas de formación que la empresa estime oportuno desarrollar fuera de lo previsto de la Fundación Tripartita, la Dirección de la Empresa comunicará los objetivos, cursos a realizar y personal afectado, al Comité de Empresa. Los trabajadores tendrán derecho a recibir como mínimo 20 horas anuales de formación.

Artículo 19.- Plus de enfermedad

Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente, percibirán el 100% de su salario real y pagas extras.

El Comité de Empresa velará por la autenticidad de la causa de la baja y, de acuerdo con la Dirección de la Empresa, estudiará los casos en que no sea de aplicación este artículo.

Artículo 20.- Seguro colectivo de vida

Todo trabajador de EPASAU, que voluntariamente desee adherirse, gozará de un seguro colectivo de vida que cubra el riesgo de muerte e incapacidad permanente por un monto de 30.000,00 € (Treinta mil). En el supuesto de muerte accidental, el monto será de 40.000,00 € (cuarenta mil).

Artículo 21.- Asistencia jurídica y cobertura de accidentes

- A. Cuando el trabajador sea detenido y/o inhabilitado por y en ejercicio de su profesión, la empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención y/o inhabilitación hasta el momento de su incorporación a su puesto laboral y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las



fianzas correspondientes, siempre que se cumplan las instrucciones del director o administrador de la publicación.

- B. EPASAU suministrará a todas las personas trabajadoras el material necesario para realizar su trabajo. En caso de que el trabajador ponga voluntariamente a disposición de la empresa material de trabajo propio por expresa petición escrita de la Dirección de la Empresa, EPASAU cubrirá los daños que pudieran sufrir dichos bienes. Quedan excluidos de este apartado, el vehículo y el material fotográfico, ya que el primero está cubierto por los gastos de kilometraje y el segundo por el plus que cobran las personas trabajadoras de la sección de fotografía.

Artículo 22.- Festivos

- A. Las personas trabajadoras de EPASAU a quienes corresponda trabajar en día festivo por razón de la organización del trabajo, tendrán derecho a día y medio de descanso por cada festivo trabajado.
- B. Los días 24 y 31 de diciembre y Viernes Santo descansará todo el personal de EPASAU al tener estas jornadas la consideración de fiestas abonables y no recuperables.
- C. Los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en domingo, todo el personal de EPASAU tendrá derecho a disfrutar de dos días más de vacaciones complementarias en días laborales.

CAPÍTULO III: CATEGORÍAS LABORALES

Artículo 23.- Clasificación profesional

1. Principios generales

- A. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
- B. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.



- C. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 16 de este convenio colectivo la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.
4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

4.1) Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:



Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2) **Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.3) **Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4.4) **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4.5) **Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

4.6) **Complejidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. 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:

1. **Área Técnica/Producción:** El objeto de producción de este área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizativos con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.



2. Área Informativa/Redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios electrónicos.
3. Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales

Grupo 1

Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno a varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

En este grupo se incluyen los siguientes niveles:

- Subdirector o subdirectora y Redactor Jefe o Redactora Jefa
- Técnico titulado o Técnica titulada de Grado Superior
- Jefe o Jefa de Departamento

Grupo 2

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando, que dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

En este grupo se incluyen las siguientes funciones:

- Jefe o Jefa de Sección de Redacción, de Administración o de Preimpresión
- Técnico titulado o Técnica titulada de Grado Medio



Grupo 3

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

En este grupo se incluyen los siguientes niveles:

- Redactor o Redactora y Redactor o Redactora en prueba
- Jefe o Jefa de Negociado de Administración y Jefe o Jefa de Equipo de Preimpresión
- Técnico titulado o Técnica titulada

Grupo 4

Realización de tareas complejas pero homogéneas, que pudiendo implicar mando exigen alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En este grupo se incluyen los siguientes niveles:

- Ayudante de Redacción
- Secretario o Secretaria de Dirección
- Oficiales 1ª de Administración / Oficiales 1ª de Preimpresión
- Diseñador o Diseñadora gráfico

Grupo 5

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuado conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo se incluyen los siguientes niveles:

- Oficiales de 2ª de Administración/ Oficiales de 2ª Producción
- Auxiliares de Redacción
- Ejecutivo o Ejecutiva de cuentas



Grupo 6

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En este grupo se incluyen los siguientes niveles:

- Auxiliar de Administración / Auxiliar de Producción

5. Definición de niveles

1. GRUPO I

- Subdirector o Subdirectora:** es el periodista que, bajo las órdenes del director, asiste a éste en sus funciones y le sustituye en los casos de ausencia o enfermedad, suspensión o cese. Asimismo, le pondrán ser encomendadas por el director tareas de redacción no inferiores a las correspondientes a un redactor jefe, si lo hubiese.
Recaerán sobre él, durante las suplencias, las atribuciones y responsabilidades señaladas para los directores en la legislación vigente. Sus relaciones con la empresa se regularán por las normas laborales.
- Redactor Jefe o Redactora Jefa:** es el periodista que coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante el director y estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.
- Técnico titulado o Técnica titulada de Grado Superior:** es el que, poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído.



2. GRUPO II

- a. **Jefe o Jefa de sección de Redacción:** es el periodista que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de Redacción.
- b. **Jefe o Jefa de sección de Administración:** comprende esta categoría el personal que asuma bajo la dependencia directa del administrador, el mando y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de esta sección.
- c. **Jefe o Jefa de sección de Producción:** son los que, con conocimientos generales de todos los trabajos en la sección de Producción, están al frente de toda la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de la sección.
- d. **Técnico titulado o Técnica titulada de Grado Medio:** se comprenden en esta definición los ingenieros técnicos, antiguos peritos, los ayudantes técnicos sanitarios, los graduados sociales, titulares mercantiles y maestros industriales.

3. GRUPO III

- a. **Redactor o Redactora:** es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, gráfico, de diseño de la publicación o de documentación periodística, que lleva a cabo normalmente según tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada. Su trabajo puede desarrollarse tanto en la mesa como en la calle.
- b. **Redactor o Redactora en prueba:** este contrato sólo se aplicará a periodistas que se incorporen por primera vez al periódico. La duración máxima de estos contratos será de un año, cumplido el cual, si continúan en la empresa, pasarán a ser redactores. Sus funciones son las mismas que las de los redactores.

Los redactores a prueba que se incorporen para trabajo de sábado, domingo o fin de semana pasarán a ser redactores cuando cumplan 200 jornadas efectivas trabajadas. En cualquier caso, el máximo que este tipo de trabajadores a tiempo parcial podrá permanecer en la categoría de redactor en prueba será de 2,5 años.

Para las personas trabajadoras de fin de semana pertenecientes a la sección de producción rige la misma norma.

- c. **Jefe o Jefa de negociado de Administración:** se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.



- d. **Jefe o Jefa de equipo de Producción:** son los oficiales que, además de ejecutar su trabajo, están al cuidado de un grupo específico de personal y son responsables del debido cumplimiento de las horas de trabajo de todo el personal a sus órdenes.

4. GRUPO IV

- a. **Ayudante de Redacción:** comprende esta categoría al personal adscrito a Redacción que realiza distintas funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones del redactor.
- b. **Secretario o Secretaria de Dirección:** es la persona encargada de atender la correspondencia, teléfono y visitas, organizar la agenda y realizar el trabajo burocrático de los directivos de la empresa.
- c. **Oficial de primera de Administración:** son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un jefe, funciones administrativas.
Tendrán esta consideración quienes realicen algunas de las siguientes funciones: cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; quienes plantean, calculan y extienden las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo; quienes plantean y realizan estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia; quienes realizan asientos contables; quienes hacen recapitulación de operaciones de diarios múltiples; quienes formulan asientos en libros de cuentas corrientes; quienes realizan correspondencia por iniciativa propia en asuntos que exceden en importancia a los de mero trámite; quienes verifican sin auxilio ni revisión de un superior las liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios o haberes y seguros sociales, y quienes presten otros servicios cuyos méritos o importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.
- d. **Oficial de primera de Producción:** son los operadores de terminales de ordenador que con conocimiento de los diferentes programas informáticos están especializados en alguna de las tareas que componen esta sección: tratamiento de textos, diseño de publicidad, escaneo de fotografías y filmación de páginas.
- e. **Diseñador gráfico o Diseñadora gráfica:** Es el trabajador cuya actividad consiste en realizar anuncios visuales destinadas a transmitir mensajes específicos para la venta, con objetivos determinados. Los diseñadores gráficos conceptualizan y elaboran artes gráficas y materiales visuales para comunicar de manera efectiva la información contenida en periódicos, revistas, publicidad, afiches, logos, anuncios y medios digitales, tales como páginas web. Sus creaciones van más allá



del fin artístico, ya que abarca la funcionalidad comercial. Atenderán al director comercial.

5. GRUPO V

- a. **Oficial de segunda de Administración:** son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de negociado y oficiales de primera efectuarán operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.
- b. **Oficial de segunda de Producción:** son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de equipo y oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones auxiliares en cada uno de los oficios propios de prensa.
- c. **Auxiliar de Redacción:** es el personal contratado para hacer tareas de apoyo de redactor durante los meses estipulados para las vacaciones de verano (julio, agosto y septiembre) y los períodos vacacionales de Semana Santa y Navidades. Podrá utilizarse para cubrir bajas de redactores, que no sean motivadas por excedencia, por un periodo máximo de cinco meses. Si pasado ese periodo continúa la baja, se aplicará el salario de Redactor de Prueba. Un mismo trabajador no podrá acumular más de cinco meses en diferentes contratos.
- d. **Ejecutivo o Ejecutiva de cuentas:** Personal bajo la supervisión del departamento comercial, encargado de desarrollar la gestión comercial de aquellas cuentas que se le asignen, captación de nuevos clientes, generación de propuestas, visitas comerciales, cumplimiento de objetivos determinados por el departamento comercial, seguimiento través del sistema de gestión CRM, e interacción con los departamentos involucrados en el entorno comercial. Recibirá una remuneración conforme al salario establecido en el grupo al que pertenece y una parte variable en función de los objetivos.

6. GRUPO VI

- a. **Auxiliar de Administración:** es el personal contratado para hacer tareas de apoyo en administración durante los meses estipulados para las vacaciones de verano (julio, agosto y septiembre) y los períodos vacacionales de Semana Santa y Navidades. Podrá utilizarse para cubrir bajas de personal de administración, que no sean motivadas por excedencia, por un periodo máximo de cinco meses. Si pasado ese periodo continúa la baja, se aplicará el salario de oficial segunda. Un mismo trabajador no podrá acumular más de cinco meses en diferentes contratos.
- b. **Auxiliar de Producción:** es el personal contratado para hacer tareas de apoyo en Producción durante los meses estipulados para las vacaciones de verano (julio, agosto y septiembre) y los períodos



vacacionales de Semana Santa y Navidades. Podrá utilizarse para cubrir bajas de Producción, que no sean motivadas por excedencia, por un periodo máximo de cinco meses. Si pasado ese periodo continúa la baja, se aplicará el salario de oficial segunda. Un mismo trabajador no podrá acumular más de cinco meses en diferentes contratos.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.- Incremento salarial

Para 2022 y 2023 se pacta con carácter general un incremento sobre el salario base de un 3% y un 2% respectivamente, aplicable con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este convenio son brutos.

Artículo 25.- Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario.
 - 1.1. Salario mínimo grupo
2. Complementos
 - 2.1. Personales
 - 2.1.1. Antigüedad
 - 2.1.2. Complemento personal
 - 2.2. Por puesto de trabajo
 - 2.2.1. Plus de libre disposición
 - 2.2.2. Plus de nocturnidad
 - 2.2.3. Plus jornada fraccionada
 - 2.2.4. Trabajo dominical



Artículo 26.- Salario mínimo grupo

Será el especificado para cada grupo profesional en la tabla anexa al presente Convenio Colectivo.

Artículo 27.- Antigüedad

Consistirá en dos trienios y quinquenios sucesivos en cada una de las quince pagas. La cantidad es de 30,74€ (treinta euros con setenta y cuatro céntimos).

Artículo 28.- Trabajo dominical

Todas las personas trabajadoras de EPASAU, cualquiera que sea su categoría, que tengan que trabajar un domingo, cuando habitualmente no lo hacen, percibirán una asignación que tendrá carácter de incentivo por el traslado del descanso semanal reglamentario. Dicha asignación será la cantidad de 147,78€ (ciento cuarenta y siete euros con setenta y ocho céntimos).

Las personas trabajadoras contratadas en Redacción para trabajar exclusivamente domingos o fines de semana percibirán por día trabajado la parte proporcional del salario bruto anual contemplado en las tablas para su categoría.

Las guardias realizadas los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y Viernes Santo se abonarán al mismo importe que el trabajo dominical, independientemente de la categoría del trabajador.

Artículo 29.- Libre disposición (Dedicación especial)

Dada la naturaleza de la profesión periodística, la empresa y el personal de Redacción podrán negociar individualmente la disponibilidad del trabajador a cualquier hora del día para cubrir necesidades informativas.

El complemento de libre disposición en ningún caso supone rebasar los límites horarios que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo, en el que se fija una jornada laboral semanal máxima de 40 horas para las personas trabajadoras que tengan este complemento. Estas condiciones se pactarán por escrito anualmente. Al tratarse de un pacto voluntario, puede ser rescindido por un simple preaviso de cualquiera de las partes con antelación de un mes. El contrato de libre disposición



entre empresa y trabajadores se firmará sobre el modelo pactado entre EPASAU y el Comité de Empresa. La cuantía de la libre disposición se abonará repartida entre las doce pagas mensuales.

A partir de la fecha de vigencia de este convenio, se abonará una cantidad mínima consistente en 2677,32 € (dos mil seiscientos setenta y siete con treinta y dos céntimos).

A redactores jefes, jefes de sección de Redacción y redactores se les abonará por este concepto, una cantidad mínima consistente en 4.152,92€ (cuatro mil ciento cincuenta y dos con noventa y dos).

Este plus se incorporará de manera automática a aquellos redactores a jornada completa que cumplan una antigüedad de ocho años en la empresa.

Artículo 30.- Plus de jornada fraccionada

Todo trabajador de EPASAU (incluidos los contratados para trabajar sábado y /o domingo) que tenga la jornada fraccionada tendrá derecho a un plus consistente en 85,11€ (ochenta y cinco con once céntimos). Acabado este tipo de jornada se dejará de percibir este plus.

Artículo 31.- Plus de nocturnidad

Atendiendo a que el trabajo a realizar durante las horas nocturnas no se corresponde con un mayor incremento de la productividad y es consustancial a la propia naturaleza de una publicación periódica matutina, que debe confeccionarse precisamente durante la noche, respondiendo con ello a la excepción prevista en la vigente legislación, no obstante, la empresa EPASAU a las personas trabajadoras (incluidos los contratados para trabajar sábado y/o domingo) que de un modo continuo o periódico realicen su jornada laboral entre las 22 y las 6 horas, les asigna un plus que se define como de nocturnidad.

La cuantía del mencionado plus, con independencia de las horas extraordinarias que puedan realizarse durante el periodo de devengo, será lineal y su importe se abonará en cada una de las quince pagas conforme a la siguiente tabla.



	AÑO 2022
JEFE DE SECCIÓN DE REDACCIÓN	110,13 €
REDACTOR	107,78 €
JEFE DE SECCIÓN DE PRODUCCIÓN	105,45 €
JEFE DE EQUIPO DE PRODUCCIÓN	96,27 €
OFICIAL 1ª DE PRODUCCIÓN	90,83€
OFICIAL 2ª DE PRODUCCIÓN	84,81 €

Artículo 32.- Horas extraordinarias

1. Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo en lo previsto en el número 3 de este artículo. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo



correspondiente. La empresa informará mensualmente al comité del número de horas extraordinarias realizadas.

5. Como norma general, las horas extraordinarias serán retribuidas. No obstante, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa podrán acumularse para su disfrute como descanso, hasta un máximo de ocho días al año. En caso de pactarse voluntariamente entre empresa y trabajador la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, se cambiarán cuatro horas extraordinarias por el disfrute de un día de descanso.
6. Las horas extraordinarias se abonarán con la cantidad de 22,54€ (veintidós euros con cincuenta y cuatro).

Artículo 33.- Pagas extraordinarias

Como parte integrante de su salario, las personas trabajadoras de EPASAU tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

- A. Paga de mayo: se percibirá antes del día 15 de mayo de cada año.
- B. Paga de vacaciones: se percibirá antes del día 15 de julio de cada año.
- C. Paga de octubre: se percibirá antes del día 15 de octubre de cada año.
- D. Paga de diciembre: se percibirá antes del día 15 de diciembre de cada año.

La cuantía de las pagas de vacaciones y diciembre será el equivalente al salario mínimo grupo y al complemento personal que el trabajador haya devengado en el periodo de devengo de la paga extra y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que califique su totalidad. Las pagas de mayo y octubre serán lineales.

Su importe será de 1.275,10€ (mil doscientos sesenta y cinco con diez céntimos). En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la empresa por un periodo inferior a un año, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 34.- Participación en beneficios

La empresa abonará al personal en concepto de participación en beneficios una paga por importe de una mensualidad del año anterior. La paga de participación de beneficios se percibirá antes del día 15 de febrero de cada año.



Artículo 35.- Gastos

La empresa abonará a las personas trabajadoras los siguientes gastos:

- A. La totalidad de los gastos ocasionados y justificados que tengan, por necesidades del servicio, las personas trabajadoras en el desarrollo de su labor.
- B. En concepto de kilometraje, en caso de que los desplazamientos se efectúen en el vehículo particular del trabajador, se abonará la cantidad de 0,31€ (treinta y un céntimos) por kilómetro.

Artículo 36.- Anticipos

La empresa concederá, previa justificación suficiente y siempre que la tesorería de la empresa lo permita, anticipos individuales por una suma de hasta dos mensualidades brutas, que serán deducidas de los haberes del solicitante en el plazo de doce meses a partir de su concesión.

Para disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener, como mínimo, un año de permanencia en la empresa. Hasta la total deducción de cada anticipo concedido, no podrá el trabajador solicitar otro.

Artículo 37. Fondo para actividades recreativas, sociales y educativas

La empresa destinará la cantidad de 20.000,00€ (veinte mil euros) para actividades recreativas, sociales y educativas, que será administrada por el Comité de Empresa.

Este fondo se destinará en gran medida a gastos de guarderías y becas de estudio para los hijos de las personas trabajadoras, así como para aquellos empleados que cursen estudios oficiales, reservándose las cantidades mínimas imprescindibles para cubrir el resto de las necesidades de las personas trabajadoras.

Artículo 38.- Material fotográfico

Aquellas personas trabajadoras de la sección de Fotografía a los que la empresa no les proporcione el instrumental fotográfico necesario para desarrollar su labor y se vieran en la obligación de comprar ellos el instrumental, recibirán una cantidad para compensar este gasto.



La cantidad a abonar será de 179,75 (ciento setenta y nueve euros con setenta y cinco céntimos), en doce mensualidades.

Artículo 39.- Colaboraciones con otros periódicos y/o medios audiovisuales del grupo Prensa Ibérica

La empresa aportará la cantidad de 5.800€ (cinco mil ochocientos euros) al año para las personas trabajadoras de Redacción a los que se les publiquen sus textos o fotografías en otros periódicos y/o medios audiovisuales de grupo Editorial Prensa Ibérica, S.A., que serán distribuidos anualmente y de forma equitativa por el Comité de Empresa.

Las horas invertidas en tareas no habituales, siempre que estén convocadas y organizadas por EPASAU, tales como preparación, presentación, participación o moderación de eventos, intervención en programas de radio o televisión del grupo editorial, entre otros, se computarán dentro de la jornada laboral y, en caso de excederla, se compensarán con libranzas o mediante compensación económica.

Artículo 40.- Ropa de trabajo

Todo trabajador de EPASAU que por razones laborales necesite para el desarrollo de su trabajo usar ropa especial –mono, bata o zapatillas-, será dotado con la indumentaria apropiada en función de sus necesidades.

Asimismo, se pondrá a disposición de cada uno de los redactores gráficos un equipo de lluvia y calzado apropiado, y además existirán dos equipos adicionales a disposición del resto de personal para cualquier eventualidad.

CAPÍTULO V: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS



Artículo 41.- Vacaciones

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Para los contratados para trabajar en fin de semana sus vacaciones son cinco fines de semana.

Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero o decimosexto del mes respectivo. El tiempo de vacaciones se establecerá en función del trabajador entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, computándose dos días y medio de vacaciones por mes trabajado, y las fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año que ya hubiera disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la proporcionalidad ya descrita.

No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

Las vacaciones se concederán entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. Las personas trabajadoras que las disfruten por necesidades del servicio fuera de dicho periodo tendrán derecho a percibir una bolsa de vacaciones de 235,84€ (doscientos treinta y cinco euros con ochenta y cuatro).

A efectos de preferencia para elegir las vacaciones anuales, siempre que no existan necesidades del servicio, se establecerá un turno rotativo. En las secciones donde ya exista este turno rotativo se mantendrá, y se creará en caso de discrepancia en el momento de elegir el mes de vacaciones en las que no exista, aplicándose el siguiente criterio: el primer año tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras que tengan hijos en edad escolar, y en años sucesivos será rotativo.

EPASAU hará lo posible para que los matrimonios cuyos dos miembros trabajen en la empresa disfruten en el mismo periodo los 31 días de vacaciones que les corresponda.



Artículo 42.- Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempos regulados en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como los previstos en la ley que proceda.

Artículo 43.- Maternidad/ Paternidad

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora y/o el padre tendrán derecho a un periodo de descanso laboral de acuerdo con lo indicado en la legislación vigente.

Artículo 44.- Excedencias y permisos sin sueldo

Las personas trabajadoras de EPASAU tendrán derecho a solicitar excedencias laborales tal y como se recoge en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Permisos sin sueldo

- A. Los miembros de la plantilla de EPASAU podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de quince y un máximo de seis meses, cuya concesión estará supeditada a las necesidades organizativas de la empresa.
- B. Los permisos sin sueldo deberán ser solicitados con, al menos, quince días de antelación.
- C. Para poder disfrutar de este permiso, la persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
- D. La persona trabajadora que haya disfrutado de un permiso sin sueldo no podrá volver a solicitar otro hasta pasado un año.

CAPÍTULO VI: DERECHOS SINDICALES

Artículo 45.- Derecho de representación colectiva

EPASAU reconocerá a los sindicatos que puedan estar implantados en la empresa como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que las personas trabajadoras afiliados a un sindicato puedan



celebrar reuniones, recaudar fondos o cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

La empresa reconoce al Comité de Empresa las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones:
 - a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c. Planes de formación profesional de la empresa.
 - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves.
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer una labor:
 - a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.



9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familias.
10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en los puntos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
12. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.
13. Se reconoce al Comité de Empresa 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.
14. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente su carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ambiente de aquélla y para distintos fines de los que motivaron la entrega.

Artículo 46.- Garantías

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

- A. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sancionar por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- B. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C. No ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en la vigente legislación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- D. Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.



- E. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de Empresa en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la legislación vigente, en veinte horas.

Se establece en este Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 47.- Asamblea de las personas trabajadoras

De conformidad con lo dispuesto en la vigente legislación, las personas trabajadoras de esta empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 48.- Convocatoria

Con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.



Artículo 49.- Votaciones

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras, se requerirá, para la validez de aquéllos, el voto favorable, personal, libre y directo, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 50.- Lugar de reunión

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a. Si no se cumplen las disposiciones legales
 - b. Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada
 - c. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d. Cierre legal de la empresa Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no están afectadas por el apartado b).

Artículo 51.- Local sindical

El Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de sus funciones sindicales, de un local en las instalaciones de la empresa sita en la avenida del Doctor Rico número 17 de esta ciudad.

Artículo 52.- Delegado sindical

Las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, tendrán derecho a un delegado sindical con las garantías y derechos establecidos en la vigente legislación.

Artículo 53.- Seguridad y salud laboral

Se adopta, con carácter general, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 54.- Revisión médica

Los trabajadores que voluntariamente lo soliciten se les realizará por parte de un servicio médico especializado una revisión médica anual. Estos reconocimientos deben consistir, al menos en:

- Estudio clínico general.
- Chequeo específico por puesto de trabajo
- Análisis de sangre y orina
- Examen de vista y oído.

El resultado de dichos reconocimientos se entregará a cada trabajador. La empresa deberá mantener informados a las personas trabajadoras de los riesgos y daños a que están expuestos y darles cuadernillos de formación higiénico-preventiva. En las fechas que determinen los servicios médicos de la empresa, se habilitará una vacuna contra la gripe que tendrá carácter voluntario.

La empresa se compromete a realizar una revisión oftalmológica anualmente a todo el personal que trabaje con pantallas y analizar con el Comité de Empresa los resultados y adoptar medidas convenientes en los casos donde se aprecien alteraciones en la visión, derivadas del uso de la pantalla.

En todo caso, la empresa estudiará la adopción de cuantas medidas sean necesarias para mejorar las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VII: PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 55.- Premios

Con el objeto de estimular a las personas trabajadoras, la empresa premiará:

- A. Con sobresueldos o incremento de vacaciones anuales retribuidas aquellos sobreesfuerzos realizados por trabajadores de forma excepcional. Estos premios se notificarán al Comité de Empresa, quien también tiene la capacidad de proponerlos.
- B. Los premios por 20, 30 y 40 años de permanencia continuada en la empresa quedan congelados con fecha 31/12/2018, sin perjuicio de que, alcanzado el más inmediato de los mencionados periodos de permanencia, se percibirá la parte proporcional de la mensualidad del salario habitual conforme al derecho devengado por cada trabajador hasta esa fecha, según la relación que se hace constar en el documento firmado por el comité y la empresa.



Artículo 56.- Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se la clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave. La empresa está obligada a informar a la representación de las personas trabajadoras de la intención de sancionar a un trabajador, así como de las causas que, a juicio de la empresa, justifican dicha sanción.

Esta información a la representación de las personas trabajadoras se realizará por parte de la empresa siempre antes de que se le comunique al interesado.

A. Faltas leves

- a. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b. El abandono de servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- c. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d. Falta de aseo y limpieza personal siempre que afecte a la relación con el resto de las personas trabajadoras.
- e. No atender al público, si es esa su función, con corrección.
- f. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B. Faltas graves.

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días, diez faltas durante seis meses o veinte durante un año.
- b. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
- c. La negligencia, desobediencia a los superiores o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.
- d. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- e. Reincidencia de faltas leves, siempre que se cometan dentro del periodo de un mes desde la primera.
- f. Incurrir los correctores reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolle su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.



C. Faltas muy graves.

- a. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o trabajar durante la jornada para otra empresa; emplear, sin autorización expresa, para usos propios herramientas de la empresa incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a otra persona dentro de las dependencias de trabajo.
- c. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d. La embriaguez habitual durante la jornada laboral.
- e. Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa, cuando estos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta.
- f. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- h. La reincidencia de faltas graves dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 57.- Sanciones

1. Por faltas leves: amonestación por escrito.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días; traslado forzoso o despido.

El trabajador que vaya a ser sancionado tiene derecho a exponer sus alegaciones antes de que la sanción sea firme. El trabajador dispondrá de un plazo de quince días, desde el momento en que reciba la notificación de la sanción, para hacer alegaciones.

La empresa dispondrá de otros quince días para resolver la alegación y contestar. Y, en caso de que se mantuviese la sanción y se hiciese firme, ésta deberá comenzar a aplicarse en un plazo de quince días a partir de la última contestación de la empresa.



Si la empresa no cubre el puesto laboral de las personas trabajadoras con sanciones de suspensión de empleo y sueldo, durante el periodo que dure la medida disciplinaria, destinará el cincuenta por ciento de la sanción económica a engrosar el fondo para becas de estudios que contempla el presente convenio.

Artículo 58.- Prescripción de faltas

- A. Faltas leves: prescribirán al mes de la fecha que fueron cometidas o se tuviera conocimiento probado de ellas, si en tales plazos no se procede a la imposición de la sanción.
- B. Faltas graves y muy graves: prescribirán a los dos meses de la fecha que fueron cometidas o se tuviera conocimiento probado de ellas, si en tales plazos no se procede a la imposición de la sanción.

Artículo 59.- Tramitación de faltas y sanciones

Corresponde a los representantes de la empresa la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Artículo 60.- Abuso de autoridad

Cuando un superior o representante de la empresa realizase un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, y se activará el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de EPASAU.

Artículo 61.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En el caso de ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o menosprecio y descalificaciones por razón de sexo, se activará el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de EPASAU.



Artículo 62.- Acoso moral en el trabajo

La empresa, dentro del marco de respeto a los derechos de las personas trabajadoras, a su integridad física, seguridad e higiene, intimidad y consideración debida a su dignidad, velará por evitar que el trabajador de EDITORIAL PRENSA ALICANTINA, S.A.U, sea sometido a cualquier actitud de acoso moral o presión laboral tendenciosa.

Activando así el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de EPASAU.

Artículo 63.- Sanciones a la empresa

Cuando en un centro de trabajo de la empresa se falte reiteradamente a las prescripciones de este Convenio Colectivo, los representantes de la empresa incurrirán en falta muy grave.

CAPÍTULO VIII: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 64.- Fomento de la igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

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 miembros de la plantilla en relación a sus circunstancias personales y familiares.

Para cumplir este cometido Empresa y Comité se comprometen a cumplir y hacer seguimiento, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, del Plan de Igualdad, comenzando por la creación de una Comisión Permanente de Igualdad y un estudio de la situación real de EPASAU en esta materia.



Artículo 65.- Actuación en defensa y protección del medio ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran necesario que la empresa y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

La dirección de la empresa facilitará los medios necesarios a los trabajadores para tal fin.

Artículo 66.- Desconexión digital

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, tal y como refleja el Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67.- Sobre el teletrabajo o trabajo a distancia

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.



ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL EDITORIAL PRENSA ALICANTINA, S.A.U.									
AÑO 2022									
	SMG BRUTO MES	PAGA BRUTA 2	PAGA BRUTA 4	SMG BRUTO AÑO	NIVEL REDACCIÓN	NIVEL GESTIÓN	NIVEL TÉCNICO		
GRUPO I	1.880,27	1.275,10	1.275,10	30.754,25	Subdirección Redactor jefe		Técnico tit. G.S.		
GRUPO II	1.798,73	1.275,10	1.275,10	29.531,15	Jefe sección	Jefe sección	Jefe sección Técnico tit. G.M.		
GRUPO III	1.646,81	1.275,10	1.275,10	27.252,35	Redactor	Jefe negociado	Jefe de equipo		
GRUPO III	1.260,84	1.275,10	1.275,10	21.462,80	Redactor B (prueba)				
GRUPO IV	1.260,84	1.275,10	1.275,10	21.462,80	Ayudante Redacción Secretaría Dirección	Oficial 1ª	Oficial 1ª Diseñador gráfico		
GRUPO V	945,63	1.275,10	1.275,10	16.734,65	Auxiliar Redacción	Oficial 2ª Ejecutivo cuentas	Oficial 2ª		
GRUPO VI	763,32	1.275,10	1.275,10	14.000,00	Auxiliar Administración	Auxiliar Administración	Auxiliar Producción		
AÑO 2023									
	SMG BRUTO MES	PAGA BRUTA 2	PAGA BRUTA 4	BRUTO AÑO	NIVEL REDACCIÓN	NIVEL GESTIÓN	NIVEL TÉCNICO		
GRUPO I	1.917,88	1.275,10	1.275,10	31.318,33	Subdirección Redactor jefe		Técnico tit. G.S.		
GRUPO II	1.834,70	1.275,10	1.275,10	30.070,77	Jefe sección	Jefe sección	Jefe sección Técnico tit. G.M.		
GRUPO III	1.679,75	1.275,10	1.275,10	27.746,39	Redactor	Jefe negociado	Jefe de equipo		
GRUPO III	1.286,06	1.275,10	1.275,10	21.841,05	Redactor B (prueba)				
GRUPO IV	1.286,06	1.275,10	1.275,10	21.841,05	Ayudante Redacción Secretaría Dirección	Oficial 1ª	Oficial 1ª Diseñador gráfico		
GRUPO V	964,54	1.275,10	1.275,10	17.018,34	Auxiliar Redacción	Oficial 2ª Ejecutivo cuentas	Oficial 2ª		
GRUPO VI	837,99	1.275,10	1.275,10	15.120,05	Auxiliar Administración	Auxiliar Administración	Auxiliar Producción		