

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 18/2024, de 26 de abril, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Nueva Rioja, SA, para los años 2023 a 2025

202405020106638

III.1682

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Nueva Rioja, SA para los años 2023 a 2025 (Código número 26000272011981), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2023, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 26 de abril de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio Colectivo de Ámbito Empresarial Nueva Rioja, SA.

Sociedad Editora de Diario La Rioja

Años 2023-2025

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. Objeto, ámbito funcional y partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre la empresa «Nueva Rioja, SA» y sus trabajadores y trabajadoras, sin más excepciones que las señaladas en el ámbito de aplicación del Estatuto de las personas trabajadoras en su artículo 1.3 y aquel personal que tenga carácter especial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del citado Estatuto, en su relación laboral.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa, ostentando esta representación don Gregorio Ezama Meabe, don Francisco Cabezón Benito y doña Yolanda Solla Alonso, y la RLT, ostentando esta representación Don Juan Antonio Sainz Martínez, Don Roberto González Lastra, Doña Elena Beisti Martínez, Don Javier Campos Rodríguez, Doña Carmen Nevot García.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará al personal de plantilla incluido en los grupos profesionales que figuran en el anexo; excepto aquellas personas trabajadoras cuyo grupo profesional está incluido en el anexo y a la vez son miembros del Comité de Dirección.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas pactadas en este Convenio serán de aplicación al único centro de trabajo que la empresa tiene establecido en Logroño, cuya actividad principal se dedica a la edición de prensa diaria.

Artículo 4. Ámbito temporal y vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien se retrotraerán todos sus efectos económicos al 1 de enero de 2023. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las dos partes podrá solicitar la denuncia del presente Convenio Colectivo. Una vez denunciado, y hasta que no se logre un acuerdo expreso, mantendrá su vigencia. Así pues, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por años naturales salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prórrogas. Una vez denunciado por alguna de las partes, durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio se mantendrá la vigencia del mismo.

Si transcurren dos años desde la denuncia del presente Convenio sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se aplicará lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas y/o laborales que se implanten por este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas y absorbidas con los aumentos retributivos y mejoras laborales que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a las personas trabajadoras que las contenidas en este Convenio.

Artículo 7. Garantías.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de normas mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase algunas de las condiciones establecidas en el mismo, este Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Artículo 9. Comisión paritaria.

La misión de la Comisión Paritaria será la de vigilancia y control del cumplimiento de todos los apartados de este Convenio -sin perjuicio de la competencia que a este concepto corresponda a la Inspección de Trabajo y a los Juzgados o Tribunales de lo Social-, y tendrá atribuciones para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el mismo.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a las 72 horas, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Esta Comisión quedará constituida por dos representantes de cada una de las partes negociadoras.

Ambas representaciones tendrán que ser elegidas y comunicadas a la otra parte a los siete días de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia. Ambas partes, indistintamente, podrán solicitar el oportuno asesoramiento cuando las circunstancias así lo requieran, participando dichos asesores con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuese planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores y trabajadoras correspondan y pueden utilizar ante la Jurisdicción Laborales y Administrativas.

Ambas partes, convienen en plantear a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones o conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa en caso de ser solicitada por el trabajador/trabajadora o trabajadores y trabajadoras.

El plazo para emitir la resolución que se tome será de cinco días a contar desde su reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

En caso de que celebrada la reunión de la comisión, en el plazo de quince días hábiles desde que se suscitó la discusión y existiera desacuerdo, las partes podrán acudir para la resolución de las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que contará, en su caso, y con el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

En la sección de redacción la organización será privativa del Director/a que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

De las consecuencias que se deriven de la organización del trabajo, mejora de la productividad, introducción de nueva tecnología, participación en los programas de formación o cualquier cambio que se pueda producir en el mismo, se informará previamente al Comité de Empresa.

Los empleados/as que quieran colaborar con otros medios de comunicación deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección para su autorización.

Artículo 11. Trabajos de nivel superior y/o inferior.

Cuando así lo exijan las necesidades de la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, ésta podrá encomendar a sus trabajadores y trabajadoras el desempeño de funciones correspondientes a un nivel superior o inferior al que ostentan, siempre que concurren causas técnicas y/u organizativas que lo justifiquen debiendo comunicar a los representantes de las personas trabajadoras las razones de estos cambios de conformidad con lo que se explica a continuación.

En caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, por un plazo no mayor a seis meses, bastará con la comunicación a los Representantes de los trabajadores.

Si la encomienda de funciones superiores es por un plazo mayor de seis meses, se deberá comunicar por escrito los motivos del cambio a los representantes de las personas trabajadoras y cumplido este plazo, la empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones o ascenderle al nivel que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando. Si transcurrido este plazo, la empresa no comunicase su opción al trabajador o trabajadora correspondiente y al Comité de Empresa, se entenderá que éste queda automáticamente adscrito al nivel superior.

Cuando se desempeñen las funciones de nivel superior, dentro del plazo anual citado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a un nivel inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución total que viniera percibiendo y demás derechos derivados de su nivel, comunicándolo al Comité de Empresa. La Comisión Paritaria evaluará en cada caso la aplicación de este apartado.

Artículo 12. Jornada, descansos y festivos.

1) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1603 horas, distribuida irregularmente de lunes a domingo y sujeta a las reglas sobre descanso establecidas en este Convenio.

No obstante lo anterior, esta jornada vigente exclusivamente para esos tres años de vigencia del convenio, no creará derecho alguno a futuro ya que normalmente la jornada anual habitual de trabajo de la empresa es de 1610 horas.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad periodística, que no permite determinar un horario rígido de trabajo para los miembros de la Redacción, los responsables de cada una de las Secciones que integran la Redacción, cumpliendo las instrucciones de la Dirección y las reglas sobre descansos establecidas en este Convenio, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y control de asistencia para cada uno de los redactores de su Sección.

Si, como consecuencia de necesidades informativas, cualquier redactor tuviese que exceder la jornada ordinaria distribuida por su Sección, éste podrá poner en conocimiento de su Jefe de Sección dicho exceso, para que dicho responsable autorice la compensación del tiempo excedido, si así procediera. Como regla general, la compensación se llevará a cabo con descanso a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes en las fechas que se fijen de mutuo acuerdo para no perturbar el normal proceso productivo de la Empresa.

2) Días de trabajo

Para los años 2023, 2024 y 2025, se establecen 220 días de trabajo al año, que equivalen a una jornada media diaria de 7 horas y 17 minutos.

El número de días de trabajo anuales se obtiene de la aplicación de las reglas de descanso semanal que se recogen a continuación:

- 96 días de descanso semanal,
- El disfrute de 30 días naturales de vacaciones por año,
- El carácter de festivo no laborable de los días Viernes Santo, 24 y 31 de diciembre,
- Para la duración de este Convenio, se determinarán 16 días no trabajados para cada trabajador por los responsables de Departamentos y Secciones, quienes atenderán para su distribución a las peticiones de las personas trabajadoras a su cargo y las necesidades de dichos Departamentos y Secciones.
- El Descanso Semanal para todos los años de vigencia del Convenio será de cuatro días cada dos semanas, de los cuales dos, al menos, se disfrutarán de forma ininterrumpida y preferentemente en fin de semana.

3) En cuanto a las fiestas y permisos, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables las correspondientes a los días Viernes Santo, 24 y 31 de diciembre, salvo para el personal de Administración que mantendrá la condición de festivo de los días 25 de diciembre y 1 de enero, trabajando media jornada los días 24 y 31 de diciembre.

Asimismo, se establece que los turnos de trabajo de los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán la organización de una guardia reducida de domingo.

En cuanto a la remuneración de los turnos de trabajo de los días 25 de diciembre y 1 de enero se establece para todo el personal una retribución adicional consistente en el importe del plus de domingo incrementado en un 50%.

En los casos de coincidencia de fechas entre dos o más trabajadores y trabajadoras, mediará el Responsable de Sección o Jefe de Equipo correspondiente, procurando actuar con la mayor equidad, teniendo en cuenta la antigüedad de manera rotatoria.

Se concederá un día de permiso retribuido por boda de padre o hijo y un día de permiso no retribuido por boda de parientes hasta segundo grado.

Artículo 13. Grupos y niveles profesionales.

La clasificación profesional se realizará en Áreas de Actividad, Grupos Profesionales y Niveles Salariales aplicando factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

La asignación de puestos de trabajo por áreas de actividad y grupos profesionales está estructurada en función de los distintos departamentos y puestos de trabajo actuales del periódico.

Los trabajadores y trabajadoras, 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 Convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

El sistema de clasificación profesional de Nueva Rioja se clasifica, en atención al Área de Actividad en:

Área de Redacción. Se integran en esta área aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos para papel o cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios electrónicos:

Grupo 1.- Jefatura

Grupo 2. Redactor / Diagramador / Infógrafo / Fotógrafo

Grupo 3. Oficial Redacción

Área de Soporte/Negocio. Se integran en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno y labores administrativas cuyo objeto principal es dar soporte al resto de áreas:

Grupo 1.- Jefatura

Grupo 2.- Técnico de Sistemas

Grupo 3.- Oficial Administración

A su vez los grupos marcados en las tablas salariales se podrán clasificar en los siguientes posibles Niveles Salariales:

- Nivel 1: Nivel inicial
- Nivel 2: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 1 por el transcurso máximo de 1 año.
- Nivel 3: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 2 por el transcurso máximo de 1 año.
- Nivel 4: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 3 por el transcurso máximo de 1 año.
- Nivel 5: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 4 por el transcurso máximo de 1 año.
- Nivel Especial: Se promocionará a este nivel a instancia de la Dirección de la Empresa en función de la cualificación profesional, desempeño y mérito del trabajador.

Los importes salariales de los grupos profesionales y niveles dentro de esos grupos profesionales, se detallarán en las Tablas Salariales (Anexo I) que se compongan durante cada año de vigencia del presente Convenio.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Artículo 14. Formación en las innovaciones tecnológicas.

Cuando se introduzca nueva maquinaria que por su complejidad o cambio sustancial del sistema productivo no se adecue al sistema de clasificación aplicable en la empresa, deberá ser comunicado al Comité de Empresa con dos meses de antelación, para que éste, conjuntamente con la Empresa, pueda realizar el estudio pertinente que permita definir los nuevos puestos de trabajo, responsabilidades, funciones y grupo profesional. Este estudio estará terminado dentro de los dos meses siguientes a la puesta en marcha de la nueva maquinaria o modificación planteada; realizado el estudio, la Dirección de la Empresa, tomará las medidas que considere oportunas ejerciendo su poder de dirección.

Asimismo, si las características del cambio o complejidad lo requieren y fuera necesaria una actualización de conocimientos o aprendizaje, se darán los correspondientes cursillos de adaptación por personal cualificado, consultando la Dirección al Comité de Empresa. Los programas informáticos tendrán la consideración señalada más arriba, excepto cuando sean actualizaciones de los existentes.

CAPÍTULO III

Régimen retributivo

Artículo 15. Salarios y revisión.

La subida salarial para los años 2023, 2024 y 2025 dependerá del grado de cumplimiento del Resultado de Explotación de Nueva Rioja, SA de cada ejercicio, según se detalla en el cuadro resumen explicativo:

Resultado de explotación		Subida Salarial a consolidar en tablas	Subida variable no consolidable en tablas	Total subida
> 250.000 euros	< 300.000 euros	1,00%	1,00%	2,00%
> 300.000 euros	< 350.000 euros	1,25%	1,25%	2,50%
> 350.000 euros	< 400.000 euros	1,50%	1,50%	3,00%
> 400.000 euros		2%	2%	4,00%

Si el resultado de explotación es superior a 250.000 euros y no se ha tenido que retener ninguna de las pagas extraordinarias, los trabajadores podrán ver incrementado su salario conforme a las cuantías que en se señalan de la siguiente forma:

- Una parte fija que se consolidará en las tablas salariales.
- Una parte variable no consolidable en tablas que se abonará en un pago único en el mes de marzo del año siguiente.

El % de subida se aplicará sobre los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio, Plus Jefe de Sección, Plus Editor y nocturnidad.

La subida variable no consolidable en tablas, que se aplicará a todo el personal sujeto a Convenio que esté de alta en la empresa en el momento de su pago, se abonará, en su caso, en el mes de marzo del siguiente año al cierre del ejercicio. Así, la subida variable no consolidable de 2023 se aplicará, en su caso, en marzo de 2024 en función del resultado de explotación de 2023, la del 2024 se aplicará, en su caso, en marzo de 2025 en función del resultado de explotación de 2024 y la del 2025 se aplicará, en su caso, en marzo de 2026 en función del resultado de explotación de 2025.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Sin perjuicio del Plan de Ajuste regulado en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio, las pagas extraordinarias serán iguales al importe del salario mensual. Estas pagas están afectas al Salario Base, Plus Convenio, Complemento Histórico Consolidado (en su caso) y Plus Jefe de Sección (en su caso).

- a) Paga reglamentaria de junio: cuyo periodo de devengo está comprendido entre el día 1 de enero y el día 30 de junio, se hará efectiva en el mes de junio, con anterioridad al día 20 del mes, en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.
- b) Paga reglamentaria de Navidad: cuyo periodo de devengo está comprendido entre el día 1 de julio y el día 31 de diciembre, se hará efectiva en el mes de diciembre, con anterioridad al día 20 del mes, en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.
- c) Paga de septiembre: cuyo periodo de devengo está comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre. Esta paga se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año, con anterioridad al día 20 del mes, en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.

Artículo 17. Paga de beneficios.

Se establece el abono a cada trabajador de una Paga de Beneficios, que se hará efectiva el 20 de febrero del año siguiente al que se devengue en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio, excepto para aquellos que causen baja en la empresa con anterioridad a dicha fecha, que la percibirán proporcionalmente al período devengado, juntamente con el finiquito del resto de conceptos a liquidar en la fecha de su baja.

El importe de esta paga se establece en el 8% de los salarios percibidos durante el año en las doce mensualidades, pagas extras de junio, septiembre y diciembre, y paga de beneficios, por los conceptos: Salario Base, Complemento Histórico Consolidado (en su caso), Plus de Nocturnidad, Plus Convenio, Plus Editorial, Plus Actividad, Complemento Personal, e

Incentivos. Esta relación de conceptos tiene el carácter de exhaustiva, por lo que cualesquiera otros conceptos retributivos no computarán para la base de cálculo de esta paga, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 18. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el periodo citado, si se trabaja más de una hora y menos de tres, el 25% se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre dichas horas. Si se realizan más de tres horas en periodo nocturno se aplicará el 25% al salario base de toda la jornada y si se trabaja menos de una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, a aquellas personas trabajadoras que habitualmente trabajen de noche, se les abonarán 365 días al año.

Artículo 19. Plus convenio.

El Plus Convenio se aplica a toda la plantilla y es el 10% del salario base de cada trabajador. Con efectos de 1 de enero de 2023 pasa a integrarse en todas las pagas extraordinarias.

El Plus Convenio está consolidado y es aplicable con idéntico porcentaje para todo el personal de la empresa afecto a convenio y queda sujeto a las reglas de revisión que se pacten en el mismo.

Artículo 20. Plus de domingo.

El personal que preste sus servicios en domingo será compensado con un plus de domingo que tendrá los siguientes importes:

- Año 2023: 70,79 euros brutos.
- Año 2024: 80 euros brutos.
- Año 2025: 85 euros brutos

Esta percepción no computará a ningún otro efecto, por lo tanto no será considerada en pagas extraordinarias, vacaciones, bajas, etc.

Artículo 21. Plus editorial.

El citado Plus se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios, conforme al artículo 15 de este Convenio.

Artículo 22. Dietas, kilometraje y móviles.

La Empresa abonará los gastos ocasionados por los desplazamientos y las comidas efectuados fuera del lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de las personas trabajadoras que deban desplazarse. Dichos gastos deberán ser en todo caso autorizados por el responsable de cada departamento.

Dietas:

Cuando por necesidades del servicio, el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar en cualquier supuesto, cuando así lo determine la Dirección de la Empresa.

a) En los casos en los que el trabajador pernocte fuera de su domicilio habitual, y la empresa opte por pagar la dieta, se acuerda que para los años de vigencia del presente Convenio el importe sea de 167,32 euros.

Se considera media dieta cuando el traslado se efectúe fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, siempre que la distancia sea superior a 50 kilómetros.

b) En el caso de que el desplazamiento sea con gastos pagados por la empresa, el trabajador percibirá un importe de 15 euros adicionales por día de pernoctación fuera de su domicilio en concepto de 'gastos varios sin justificar' que por tanto no deberán ser justificados. Dicho importe se abonará únicamente en los siguientes supuestos:

- Que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.
- Que el trabajador efectúe en un día un viaje que implique más de 350 kilómetros de ida.

En cualquier otro supuesto, el trabajador no percibirá cuantía alguna por este concepto y deberá presentar los justificantes pertinentes para que la empresa le abone los gastos en que hubiera tenido que incurrir.

El desplazamiento dentro de la Provincia sólo dará derecho a los gastos de manutención.

Kilometraje:

En los casos en los que los desplazamientos por motivos de trabajo se efectúen en el vehículo particular, se abonará la cantidad por kilómetro establecida en cada momento. Para los años 2023, 2024 y 2025 se fija el precio por kilómetro 0,31 euros. Este importe será revisado en el mes de enero de cada año, una vez publicados los datos de los precios oficiales de los carburantes (*).

La forma de cálculo será la siguiente:

- 50%: variación del precio medio de la gasolina con respecto al año anterior (*)
- 50%: variación acordada para las tablas del año (artículo 15 Salarios y revisión)

(*) fuente: (www.mityc.es), Estadísticas e Informes, Estadísticas Energía, Informes anuales sobre precios de carburantes en estaciones de servicio, Precios medios con impuestos en la Comunidad Autónoma de La Rioja de la gasolina sin plomo 95.

Móviles:

El personal de la Empresa que sea expresamente autorizado podrá repercutir los gastos correspondientes al uso de teléfonos móviles por llamadas efectuadas por motivos laborales, aportando la justificación adecuada.

CAPÍTULO IV

Representación de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 23. Comité de empresa.

El Comité de Empresa, en materia de su específica competencia, será el único portavoz válido entre las personas trabajadoras y la Empresa, debiendo ésta dirigirse a dicho órgano representativo y colegiado para cualquier asunto que pudiese afectar a las relaciones laborales entre las partes.

Artículo 24. Horas sindicales.

Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de 22 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se acuerda además la agrupación de las horas sindicales del comité de Empresa para el desarrollo de sus funciones.

CAPÍTULO V

Régimen social y disposiciones varias

Artículo 25. Incapacidad temporal.

La Empresa complementará las prestaciones públicas por I.T., de modo que todo el personal percibirá en dicha situación el 100% de su retribución, incluidas las pagas extraordinarias, si bien este complemento no incluirá las retribuciones variables (domingos, etc.).

Artículo 26. Permiso por fallecimiento u hospitalización.

Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Artículo 27. Ayuda para la compra de productos ópticos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un vale de 50 euros cada año que supondrá ese mismo descuento en las empresas ópticas concertadas para la compra de gafas, lentillas y líquidos de lentillas.

Artículo 28. Esquelas.

Las personas trabajadoras podrán insertar gratuitamente una esquila Modelo 5 (cinco columnas) en Diario La Rioja en caso de fallecimiento de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de tener contratada póliza de decesos que incluya en sus coberturas la inserción de la esquila, el trabajador podrá complementar gratuitamente dicha inserción hasta el Modelo 5, y adicionalmente tendrá derecho a insertar sin coste el primer 'Aniversario'. Asimismo al personal jubilado en esta empresa, se le reconoce el derecho a estas condiciones de gratuidad en la inserción de esquelas, cuando éstas vayan referidas al propio jubilado o a su cónyuge

CAPÍTULO VI

Normativa subsidiaria

Artículo 29. Normas de subsidiaria aplicación.

Regirán como Disposiciones Subsidiarias para aquellas materias no expresamente reguladas en el presente Convenio:

1. Convenio Colectivo estatal del sector de Prensa Diaria
2. Estatuto de los Trabajadores
3. Demás disposiciones legales vigentes, con sujeción estricta al principio de jerarquía Normativa.

Disposición adicional primera. Formación.

Como propuesta del Comité de Empresa, y con el objetivo de mejorar la calificación profesional de las personas trabajadoras así como el conocimiento de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo, la Empresa destinará un importe mínimo de 12.000 euros anuales a la formación de sus trabajadores y trabajadoras.

Anualmente se dará cuenta al Comité de Empresa de los planes y acciones de formación desarrollada y su coste, acumulándose para el ejercicio siguiente los fondos no dispuestos en el corriente.

Disposición adicional segunda. Complemento Histórico Consolidado.

Se respetara el importe íntegro que cada trabajador tenga por este concepto, se percibirá mensualmente y estará sujeto a los incrementos salariales de Convenio y no tendrá carácter absorbible ni compensable.

Disposición adicional tercera. Complemento Personal Consolidado.

Se respetará el importe íntegro que cada trabajador tenga por este concepto, se percibirá mensualmente y estará sujeto a los incrementos salariales de Convenio y no tendrá carácter absorbible ni compensable.

Disposición adicional cuarta. Plan de ajuste temporal.

- Paga de Beneficios.

Durante la vigencia del Convenio, con el objeto de garantizar la viabilidad y estabilidad de la Empresa, las personas trabajadoras pondrán a disposición de la misma su paga de beneficios, siempre y cuando el resultado de explotación resulte inferior a 250.000 euros (umbral de rentabilidad 1).

Si se alcanza un resultado de explotación positivo de 250.000 euros, todo lo que supere dicho resultado será para pagar a los trabajadores y trabajadoras, proporcionalmente la paga de beneficios. Si no se alcanza el resultado de explotación positivo de 250.000 euros, la paga de beneficios no se pagará.

Las personas trabajadoras con sueldos brutos anuales inferiores a 25.500 euros brutos no quedarán afectados por el Plan de Ajuste Temporal, teniendo garantizado el cobro del 100% de sus pagas extraordinarias con independencia del resultado de explotación.

- Paga extraordinaria adicional.

Adicionalmente, las personas trabajadoras pondrán a disposición de la Empresa hasta un máximo del 90% de una segunda paga extraordinaria (30% paga extraordinaria de junio, septiembre y diciembre), siempre y cuando el resultado de explotación sea negativo y hasta dejarlo en 0 euros (umbral de rentabilidad 2), según el siguiente escalado:

Sueldo Bruto Anual	% Ajuste 2ª paga
> 45.000 euros	90%
> 35.000 euros < 45.000 euros	65%
> 30.000 euros < 35.000 euros	40%
> 25.000 euros < 30.000 euros	15%

Si el resultado de explotación es negativo se deducirá el importe retenido de las pagas extraordinarias de junio, septiembre y diciembre, según los escalados descritos y hasta que el resultado de explotación sea igual a 0 euros.

En todo caso y aunque se aplicara cualquier minoración de las pagas extraordinarias esto no podrá implicar en ningún caso la percepción de una cuantía salarial anual por debajo del salario mínimo interprofesional para cada uno de los años.

Disposición adicional quinta. Fondo Social.

El Comité de Empresa dispondrá de un fondo de 6.000 euros cedido por la Empresa que estará a disposición de todos los empleados fijos que lo soliciten, mediante un crédito con un interés del 2% que revertirá en el propio fondo. El crédito se concederá, por riguroso orden de petición, y con arreglo a los siguientes criterios:

- Tope máximo 1.202.- euros.

- La prioridad para conceder el crédito será:

- Motivo de salud
- Gastos de vivienda
- Otros

- Deberá justificarse la solicitud y el reintegro se hará mensualmente, con descuento en nómina, expresamente autorizado por el solicitante.

Disposición adicional sexta. Inaplicación del Convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, situación que viene regulada en el propio artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el periodo de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, y por tanto se mantengan discrepancias, las partes deberán instar un procedimiento de mediación y en su caso, arbitraje ante el Tribunal Laboral de La Rioja.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional séptima. Solución de conflictos, discrepancias artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de solución de conflictos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicales CCOO y UGT de La Rioja y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las organizaciones señaladas, en representación de las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional octava. Igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas sobre igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género.

Igualdad de oportunidades:

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

De igual modo serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas que de forma coyuntural, se produjeran.

En concreto, la empresa se compromete, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85. 1 del Estatuto de los Trabajadores/as, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a evitar en el ámbito de la empresa la utilización del lenguaje sexista.

A efectos del presente Convenio respecto a las medidas de igualdad, expresamente convienen las partes que no constituirá discriminación en el acceso al empleo o en la promoción profesional, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante.

Las referencias que en el convenio puedan aparecer con lenguaje vinculado a un determinado género deben entenderse realizadas para ambos géneros.

Violencia de género:

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Disposición transitoria primera. Días de asuntos propios.

Excepcionalmente para los años 2023, 2024 y 2025, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de asuntos propios, de libre elección, adicional a los 16 días (establecidos en el artículo 12) no trabajados para cada trabajador, a determinar por los responsables de Departamentos y Secciones, quienes atenderán para su distribución a las peticiones de las personas trabajadoras a su cargo y las necesidades de dichos Departamentos y Secciones.

En caso de que se aplique el 100% del Plan de Ajuste Temporal (Disposición adicional Cuarta), ese año las personas trabajadoras tendrá derecho a 1 día adicional de asuntos propios.

Disposición transitoria segunda. Garantías.

Ambas partes convienen en la necesidad de mantener el nivel de empleo actual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Para ello se establecen las siguientes garantías:

a) La Empresa garantiza la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras que actualmente están en plantilla de Nueva Rioja, SA, no pudiendo realizar despidos individuales por causas objetivas, económicas, técnicas, ni organizativas o de producción durante la vigencia del Convenio. No obstante lo anterior, en caso de incumplimiento por parte de la Empresa, y de que un despido objetivo sea declarado judicialmente como improcedente, esta deberá indemnizar al trabajador despedido con la indemnización máxima legalmente establecida a 31 de diciembre de 2011 para el despido improcedente, incrementada en un 20% en los días (54 días) y en el límite de mensualidades máximo de la indemnización (50 mensualidades). En caso de que un despido objetivo sea declarado judicialmente como procedente, la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 27 mensualidades. Asimismo, se acuerda que para el cálculo de la indemnización por extinción del contrato, se tendrá en consideración el salario bruto anual que cada trabajador perciba, incluyendo el importe íntegro de las 16 pagas a las que las personas trabajadoras tienen derecho, independientemente del resultado de la empresa y del cobro parcial de las mismas que se hubiera podido producir durante los años de vigencia del presente Convenio.

b) Independientemente de las medidas de ajuste salarial a adoptar (en su caso), se garantiza que quedará intacto el derecho al percibo de las 16 pagas completas (12 pagas mensuales + 4 pagas extraordinarias) para todos las personas trabajadoras a partir del 1 de enero de 2026. No obstante, durante el 2026, como quiera que se mantiene la cláusula de mantenimiento de empleo y que se estará negociando el Convenio colectivo, expresamente se acuerda mantener la retención de las pagas de junio, septiembre y diciembre sin que afecte a la paga de beneficios devengada en 2025 y pagadera en 2026 (artículo 17). No obstante, si llegado el 31 de diciembre de 2026, no se hubiera alcanzado un acuerdo la empresa vendrá obligada a abonar el importe íntegro de las citadas pagas y de la paga de beneficios, quedando liberado el 1 de enero de 2027 de la obligación de mantener el empleo.

c) Se creará una Comisión de Seguimiento para informar al Comité de Empresa de forma trimestral, por escrito, de la evolución de los resultados de la Compañía por parte de la Dirección de la Empresa. Asimismo, se dará cuenta al Comité de empresa de las cantidades retenidas a las personas trabajadoras de las pagas extraordinarias y de la parte, si fuera necesaria, de la paga el artículo 17.

Disposición final primera.

Las partes contratantes manifiestan que, en las negociaciones del presente Convenio, se ha seguido lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas complementarias.

Disposición final segunda.

La representación de las personas trabajadoras de la Comisión Negociadora manifiesta su voluntad al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para lograr el máximo incremento en la productividad.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio deroga y deja sin efecto el anterior, al que sustituye en su totalidad.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Diario La Rioja								
Grupos Profesionales y Niveles Salariales	Tablas Salariales 2023							
Área Redacción								
			16,2	16,2	16,2	12		
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Plus Jefe Sección	Plus Editor Área	Nocturnidad	Domingos
Grupo 1 - Jefatura	Redactor Jefe	43.723,11	1.861,35	186,14	651,47		465,34	70,79
	Jefe Sección	39.545,18	1.683,49	168,35	589,22		420,87	70,79
	Editor Área	32.241,64	1.596,00	159,60		316,74	399,00	70,79
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 2 - Redactor/Diagramador/ Infógrafo/Fotógrafo	Nivel Especial		27.695,08	1.554,16	155,42	388,54	70,79	
	Nivel 5		24.500,00	1.374,86	137,49	343,71	70,79	
	Nivel 4	1	22.000,00	1.234,57	123,46	308,64	70,79	
	Nivel 3	1	18.500,00	1.038,16	103,82	259,54	70,79	
	Nivel 2	1	17.500,00	982,04	98,20	245,51	70,79	
	Nivel 1	1	16.005,88	898,20	89,82	224,55	70,79	
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 3 - Oficial Redacción	Nivel Especial		25.653,31	1.439,58	143,96	359,89	70,79	
	Nivel 5		22.335,89	1.253,42	125,34	313,35	70,79	
	Nivel 4	1	19.879,49	1.115,57	111,56	278,89	70,79	
	Nivel 3	1	17.233,45	967,08	96,71	241,77	70,79	
	Nivel 2	1	16.614,12	932,33	93,23	233,08	70,79	
	Nivel 1	1	15.120,00	848,48	84,85	212,12	70,79	
Área Soporte/Negocio								
			16,2	16,2				
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos		
Grupo 1 - Jefatura	Jefe Departamento	27.612,27	1.549,51	154,95	387,38	70,79		
	Jefe Sección	25.750,97	1.445,06	144,51	361,27	70,79		
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 2 - Técnico Sistemas	Nivel Especial		26.089,17	1.464,04	146,40	366,01	70,79	

Diario La Rioja								
Grupos Profesionales y Niveles Salariales	Tablas Salariales 2024							
Área Redacción								
			16,2	16,2	16,2	12		
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Plus Jefe Sección	Plus Editor Área	Nocturnidad	Domingos
Grupo 1 - Jefatura	Redactor Jefe	43.723,11	1.861,35	186,14	651,47		465,34	80,00
	Jefe Sección	39.545,18	1.683,49	168,35	589,22		420,87	80,00
	Editor Área	32.241,64	1.596,00	159,60		316,74	399,00	80,00
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 2 - Redactor/Diagramador/Infógrafo/Fotógrafo	Nivel Especial		27.695,08	1.554,16	155,42	388,54	80,00	
	Nivel 5		25.000,00	1.402,92	140,29	350,73	80,00	
	Nivel 4	1	22.500,00	1.262,63	126,26	315,66	80,00	
	Nivel 3	1	19.000,00	1.066,22	106,62	266,55	80,00	
	Nivel 2	1	18.000,00	1.010,10	101,01	252,53	80,00	
	Nivel 1	1	16.505,88	926,26	92,63	231,56	80,00	
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 3 - Oficial Redacción	Nivel Especial		25.653,31	1.439,58	143,96	359,89	80,00	
	Nivel 5		22.835,89	1.281,48	128,15	320,37	80,00	
	Nivel 4	1	20.379,49	1.143,63	114,36	285,91	80,00	
	Nivel 3	1	17.733,45	995,14	99,51	248,79	80,00	
	Nivel 2	1	17.114,12	960,39	96,04	240,10	80,00	
	Nivel 1	1	15.620,00	876,54	87,65	219,14	80,00	
Área Soporte/Negocio								
			16,2	16,2				
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos		
Grupo 1 - Jefatura	Jefe Departamento	27.612,27	1.549,51	154,95	387,38	80,00		
	Jefe Sección	25.750,97	1.445,06	144,51	361,27	80,00		
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 2 - Técnico Sistemas	Nivel Especial		26.089,17	1.464,04	146,40	366,01	70,79	
	Nivel 5		24.342,33	1.366,01	136,60	341,50	80,00	

Diario La Rioja								
Grupos Profesionales y Niveles Salariales	Tablas Salariales 2025							
Área Redacción								
			16,2	16,2	16,2	12		
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Plus Jefe Sección	Plus Editor Área	Nocturnidad	Domingos
Grupo 1 - Jefatura	Redactor Jefe	43.723,11	1.861,35	186,14	651,47		465,34	85,00
	Jefe Sección	39.545,18	1.683,49	168,35	589,22		420,87	85,00
	Editor Área	32.241,64	1.596,00	159,60		316,74	399,00	85,00
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 2 - Redactor/Diagramador/Infógrafo/Fotógrafo	Nivel Especial		27.695,08	1.554,16	155,42	388,54	85,00	
	Nivel 5		25.500,00	1.430,98	143,10	357,74	85,00	
	Nivel 4	1	23.000,00	1.290,68	129,07	322,67	85,00	
	Nivel 3	1	19.500,00	1.094,28	109,43	273,57	85,00	
	Nivel 2	1	18.500,00	1.038,16	103,82	259,54	85,00	
	Nivel 1	1	17.005,88	954,31	95,43	238,58	85,00	
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 3 - Oficial Redacción	Nivel Especial		25.653,31	1.439,58	143,96	359,89	85,00	
	Nivel 5		23.335,89	1.309,53	130,95	327,38	85,00	
	Nivel 4	1	20.879,49	1.171,69	117,17	292,92	85,00	
	Nivel 3	1	18.233,45	1.023,20	102,32	255,80	85,00	
	Nivel 2	1	17.614,12	988,45	98,84	247,11	85,00	
	Nivel 1	1	16.120,00	904,60	90,46	226,15	85,00	
Área Soporte/Negocio								
			16,2	16,2				
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos		
Grupo 1 - Jefatura	Jefe Departamento	27.612,27	1.549,51	154,95	387,38	85,00		
	Jefe Sección	25.750,97	1.445,06	144,51	361,27	85,00		
				16,2	16,2			
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos	
Grupo 2 - Técnico Sistemas	Nivel Especial		26.089,17	1.464,04	146,40	366,01	85,00	
	Nivel 5		24.842,33	1.394,07	139,41	348,52	85,00	

	Nivel 4	1	22.996,56	1.290,49	129,05	322,62	85,00
	Nivel 3	1	19.500,08	1.094,28	109,43	273,57	85,00
	Nivel 2	1	18.500,00	1.038,16	103,82	259,54	85,00
	Nivel 1	1	17.005,88	954,31	95,43	238,58	85,00
				16,2	16,2		
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Plus Convenio NR	Nocturnidad	Domingos
Grupo 3 - Oficial Administración	Nivel Especial		24.034,33	1.348,73	134,87	337,18	85,00
	Nivel 5		23.028,14	1.292,26	129,23	323,07	85,00
	Nivel 4	1	20.879,49	1.171,69	117,17	292,92	85,00
	Nivel 3	1	18.233,45	1.023,20	102,32	255,80	85,00
	Nivel 2	1	16.728,24	938,73	93,87	234,68	85,00
	Nivel 1	1	17.000,00	953,98	95,40	238,50	85,00