

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-2270 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Cantabria, SA, para el periodo 2020-2022.*

Código 39001422011982.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Editorial Cantabria, SA, para el periodo 2020-2022, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 10 de enero de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 28 de marzo de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

EDITORIAL CANTABRIA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS

2020, 2021 y 2022

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial y Funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, suscrito entre la representación de la empresa y el comité de empresa en representación de los trabajadores, serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Editorial Cantabria, S.A., dentro de la comunidad de Cantabria, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su vigencia. Las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las Relaciones Laborales entre Editorial Cantabria, S.A. y su personal con alta en seguridad social y por tanto a excepción de:

- Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los corresponsales y colaboradores.
- Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajan para Editorial Cantabria, S.A. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
- El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios o contrato de prestación de servicios con Editorial Cantabria, S.A.
- Asesores.
- En general, los que estén excluidos por ley de rango superior.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES AÑOS a partir del 1 de Enero de 2.020, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2.022.

Artículo 4.- Denuncia.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado AUTOMÁTICAMENTE el día 31 de Diciembre de 2.022.

De conformidad con lo previsto en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora y para el inicio de la negociación del nuevo Convenio será de un mes a contar desde el 31 de diciembre de 2022.

El plazo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 15 meses contados a partir del 1 de enero de 2.023.

Transcurrido el plazo máximo establecido de 15 meses para lograr un acuerdo de negociación de un

nuevo Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo adicional de 7 días para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Finalizado dicho plazo sin acuerdo, las partes estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Revisión.

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que sean parte en el Convenio Colectivo pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las concedidas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad.

Establecido el principio de unidad y de indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que alguno de los pactos recogidos en el presente Convenio fuera anulado, revocado o quedara sin eficacia práctica, se deberá considerar el contenido en su totalidad.

Artículo 7.- Compensación, Absorción y Garantía Personal.

Las mejoras resultantes de este Convenio, en cuanto que más favorable en su conjunto para el personal, sustituyen a las condiciones vigentes a la fecha de su aprobación y son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio superior o pactado de cualquier clase.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superasen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8.-Resolución extrajudicial de conflictos

A efectos de lo previsto en el art. 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/2012, las partes acuerdan que, una vez agotados los procedimientos internos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación tanto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo como para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 (procedimiento de inaplicación de convenio), se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos por el Organismo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.

Artículo 9.- Normas Supletorias.

En lo no previsto en el Convenio Colectivo se estará con carácter supletorio a la normativa legal vigente, ET y LOLS, así como el Convenio nacional sectorial.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 10.- Organización de Trabajo.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas de orientación de este Convenio y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que informará al Comité, todo ello dentro de las normas legales que sean de aplicación y responderá de su uso ante el Estado. Dentro del Área de Redacción, esta facultad de organización será privativa del Director. Las especificaciones, normas de procedimiento y las tareas se ajustarán a unas condiciones habituales

de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad y Salud.

Todo trabajador de Editorial Cantabria, S.A., está obligado dentro de su jornada laboral a ejercer cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general conocimiento propio de su competencia profesional.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 11.- Jornada, Horarios y Descanso Semanal.

La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 36 horas semanales, independientemente de los días de descanso semanal, y un máximo de 1.620 horas anuales.

El descanso será de 8 días de cada 28 de trabajo, que se disfrutarán dentro del mes correspondiente, según las posibilidades de cada sección a tenor de un calendario elaborado al efecto, que contemplará un descanso rotativo y procurará hacerse de la forma más ventajosa para el trabajador. Tres de esos días se disfrutarán, a ser posible, de forma consecutiva. Se respetarán en cualquier caso los periodos de descanso legalmente establecidos.

Los horarios serán distintos, dependiendo de los diferentes grupos profesionales.

Los trabajadores de Administración podrán tener:

- Entre el 1 de junio y el 31 de agosto jornada continua siempre que las necesidades de la empresa queden cubiertas por un retén de empleados por las tardes.
 - Jornada continuada todos los viernes del año
 - Horario flexible en la entrada (entre las 8:30 y 9:30 horas) y pausa de comida de 1 a 2 horas.
- La entrada y la duración de la pausa comida marcará el horario de salida, una vez que se haya cumplido la jornada diaria de trabajo (7,2 horas).

Artículo 12.-Plantilla.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Editorial Cantabria, S.A., corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto escrupuloso a las normas que regulan la materia.

Las reestructuraciones internas de los distintos departamentos del periódico que, por razones de rentabilidad, organización, producción, etc. fuera necesario realizar, modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional, si ello fuera necesario y posible.

Artículo 13.- Grupos Profesionales

La clasificación profesional se realiza 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.

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 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 Editorial Cantabria se clasifica, en atención al Área de Actividad (Redacción, Administración, Técnicos), Grupo Profesional (0 al V) y Niveles Salariales (I a Especial) en:

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

G 0.- Redactor Jefe

G I. Jefe Sección

G II.- Redactor / Documentalista / Diagramador / Infógrafo / Fotógrafo/ Redactor Gráfico

G V.- Secretaria Redacción

Área de Administración (se integra en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno y labores administrativas y cuyo objeto principal es dar soporte al resto de áreas de la misma):

G I.- Jefe de sección

G II- Jefe de negociado

G III – Oficial 1ª,

G IV- Oficial 2ª – 3ª

G V.- Auxiliar

Área de Técnicos (el objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde el punto de vista técnico/taller e informático):

G I.- Regente

G II- Jefe de Sistemas/ Jefe Taller

G III – Técnico

G IV – Teclista

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

Niveles Salariales:

- Nivel 2: Nivel Inicial
- 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 2 años.
- Nivel 5: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 4 por el transcurso máximo de 2 años.
- Nivel 6: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 5 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 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.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en los párrafos anteriores se ha configurado la siguiente Tabla de Equivalencias Categorías – Grupos Profesionales:

Grupos	AREA REDACCIÓN	AREA ADMINISTRACIÓN	AREA TÉCNICA
0	Redactor Jefe		
I	Jefe Sección	Jefe Sección	Regente
II	Redactor/Documentalista/ Infógrafo/ Fotógrafo/ Redactor Gráfico	Jefe Negociado	Jefe Sistemas / Jefe Taller
III		Oficial 1ª	Técnico
IV		Oficial 2ª y 3ª	Teclista
V	Secretaria	Auxliar	

Artículo 14.- Trabajos de Superior Categoría.

El personal de Editorial Cantabria, S.A. podrá realizar trabajos de un grupo inmediatamente superior a aquel en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y por el tiempo imprescindible. La duración no excederá de 90 días al año.

Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados cobrarán la remuneración asignada al grupo desempeñado circunstancialmente.

Artículo 15.- Promoción Interna.

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en El Diario Montañés, o en alguna de las empresas participadas por Editorial Cantabria, S. A., la Dirección publicará en el tablón de anuncios el concurso con las características del puesto de trabajo, requisitos y plazo de presentación. A igualdad de condiciones, la Dirección dará preferencia al trabajador de la Empresa antes que efectuar una contratación exterior. Todo ello es aplicable en toda la Empresa, salvo en los puestos de Dirección o de confianza.

Tal y como se ha dispuesto en el artículo 12, la promoción al Nivel Especial será en todo caso a instancia de la Dirección de la Empresa en función de la cualificación profesional, desempeño y mérito del trabajador.

Artículo 16.- Trabajos Extras

Todos los años, con la suficiente antelación, se publicarán las listas de las personas interesadas

en participar en los trabajos extra que se generen, así como se publicitará el listado definitivo, ajustado a las necesidades de producción, el detalle del pago y su incremento, si lo hubiere, con respecto a anteriores encargos.

En el caso de que haya más personas interesadas en trabajar los extras que las necesarias, las listas se guardarían para que, al año siguiente, tuvieran preferencia en el trabajo aquéllos que no pudieron entrar en el cupo precedente, de tal modo que el acceso será rotatorio si fuera necesario.

Se considerarán extras, en el caso de la Redacción, las guardias de Viernes Santo, Navidad y Año Nuevo.

La empresa podrá incluir, en los listados, a quien considere necesario para la realización de dichos extras.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 17.- Retribuciones.

Las remuneraciones establecidas por Editorial Cantabria, S.A. para cada categoría vienen recogidas en las Tablas Salariales anexas al presente Convenio.

Los diversos conceptos retributivos van especificados y definidos en el presente capítulo, a partir de los art. 17 y siguientes.

Artículo 18.- Revisión Salarial.

- Año 2020: congelación salarial siendo las tablas para dicho año las recogidas como Anexo I
- Año 2021 y 2022: posibilidad de subida salarial en función del EBITDA (descontando efecto indemnizaciones) del año anterior y según los siguientes escalados

EBITDA EX INDEMNIZACIONES	SUBIDA FIJA CONSOLIDABLE EN TABLAS	SUBIDA VARIABLE NO CONSOLIDABLE	SUBIDA TOTAL (FIJA+ VARIABLE)
Entre 2.800.000€ y 3.500.000€	0%	1%	1
Entre 3.500.000€ y 3.750.000€	0,5%	1%	1,5%
Entre 3.750.000€ y 4.000.000€	1%	1%	2%
> 4.000.000€	1,5%	1%	2,5%

- La subida fija en tablas se aplicará con efectos de 1 de enero de cada año.
- El variable no consolidable se abonará en el mes de marzo del siguiente año al cierre del ejercicio.

La subida, fija y variable, se aplicará sobre: Salario Base, Plus Convenio, Nocturnidad, Plus Dominical, Plus Dominical Fijo y Complemento Personal Consolidado.

- A partir del 1 de octubre de 2022 las tablas salariales vigentes serán las contempladas en el Anexo II

Artículo 19.- Principios Generales de la Retribución.

Los impuestos, cargas sociales o cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieran en el futuro gravar las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponde con arreglo a la Ley.

Consecuentemente, los importes de las percepciones que se deriven de este Convenio, son en todos los casos cantidades brutas.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en todo caso, los legalmente establecidos.

Artículo 20.- Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos en Editorial Cantabria, S.A., serán los siguientes:

Salario:

Salario Base

Plus Convenio

Complementos:

1º- Personales:

Antigüedad Consolidada

Plus Personal

De nocturnidad

Dominical

Complemento Salario Consolidado

2º- Por puesto de trabajo:

Plus de Nocturnidad

3º- Por calidad o cantidad:

Horas Extraordinarias

4º- De vencimiento periódico superior al mes:

Paga Extraordinaria de Julio

Paga Extraordinaria de Septiembre

Paga Extraordinaria de Navidad

Nómina de Beneficios

5º- Plus por Domingo Trabajado

Artículo 21.- Salario.

Salario Base. En las 15 Pagas correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el Salario Base será el especificado para cada grupo profesional y nivel salarial

en las Tablas Salariales anexas.

Plus Convenio. En las 15 Pagas correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el Plus Convenio será el especificado para cada grupo profesional y nivel salarial en las Tablas Salariales anexas.

Este plus especial no es computable a efectos de horas extras, nocturnidad o cualquier otra clase de retribución. Este plus será abonado también en las pagas extraordinarias de Julio, Septiembre y Diciembre.

Artículo 22.- Antigüedad.

A partir del 31 de diciembre de 2012 queda suprimido el plus de antigüedad. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que venían percibiendo plus de antigüedad consolidarán como Plus de Antigüedad Consolidado (no compensable ni absorbible), el plus de antigüedad que venían percibiendo a la fecha de firma del presente Convenio.

Artículo 23.- Plus Personal.

Es todo aquel derivado de las condiciones personales del trabajador.

Este plus se pagará en 12 mensualidades y se extinguirá con la persona que lo disfrute.

Estos complementos no se integrarán en la Masa Salarial ni experimentarán incremento alguno en futuros Convenios salvo el Complemento Salario Consolidado que si experimentará las subidas pactadas en Convenio.

A) De nocturnidad.

Aquellos trabajadores que por necesidades de la producción, cambiarán sus horarios de trabajo, pasando a realizar sus labores de turnos nocturnos a turnos diurnos o de nocturnidad parcial, percibirán un complemento equivalente a la cantidad percibida en concepto de Plus de Nocturnidad

en el momento del cambio.

Los trabajadores que siguieran desempeñando sus labores en turnos nocturnos tendrán derecho a este plus en el momento en que, por necesidades del servicio, se vean obligados a desempeñar turnos diurnos. No será así en el caso de los que voluntariamente solicitasen el cambio.

Siempre que los trabajadores afectados por este complemento pasen a turnos nocturnos, la mencionada cantidad queda absorbida por el Plus Nocturno.

B) Plus Personal Dominical

Es aquel Plus Personal que aparece como consecuencia de la variación del número de domingos trabajados, que resultaron de la elaboración de las nuevas Tablas Salariales y del nuevo calendario de trabajo en domingos, para compensar a aquellos trabajadores que vieron disminuido el número de domingos a trabajar y por tanto sus ingresos por este concepto.

Este Plus, para aquellos trabajadores que tienen derecho a él, puede reajustarse en más o menos, si varía el número de domingos trabajados como consecuencia de un cambio de sección en la que el trabajador desempeña sus funciones, si a esta Sección le corresponde, en el calendario de trabajo en domingos, trabajar más o menos domingos.

C) Complemento Salario Consolidado

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de empresa para los años 2010-2013 percibiesen un salario base superior al establecido para el Grupo Profesional y nivel salarial al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como “Complemento Salario Consolidado”.

Dicho Complemento estará sujeto a los incrementos salariales previstos con carácter general en el Convenio Colectivo y será compensable y absorbible por futuros ascensos de Nivel Salarial.

Artículo 24.- Plus de Nocturnidad

Complementos de puesto de trabajo por nocturnidad. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores se establece un plus del 25% del Salario Base, que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas.

En aquellos casos en los 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 aplicará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas; si se realizan más de tres horas en periodo nocturno, se aplicará el 25% al Salario Base y Complemento Salario Consolidado de toda la jornada y si se trabaja menos de una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

En ningún caso se tendrá en consideración a efectos del cálculo de plus de nocturnidad las cantidades percibidas en concepto de Plus por domingo trabajado.

Artículo 25.- Pagas Extraordinarias.

Hay establecidas una paga de beneficios y 3 pagas que corresponden a los siguientes conceptos:

- Pagas de Julio, Septiembre y Navidad.

Se acuerda que en todos los casos las retribuciones de dichas pagas serán equivalentes a una mensualidad compuesta por el Salario Base, Antigüedad Consolidada, Plus Convenio y Complemento Salario Consolidado.

La paga extraordinaria de Julio será abonada a cada trabajador el 20 de Julio. La de Septiembre el 20 del mismo mes y la de Navidad el 15 de Diciembre

- Paga de Beneficios.

Se abonará por este concepto a cada trabajador el 8% calculado sobre el Salario percibido en jornada ordinaria durante el año anterior, es decir 12 mensualidades más las gratificaciones de Julio, Septiembre y Navidad.

Esta paga se hará efectiva con la nómina de Marzo.

Artículo 26.- Plus por Domingo Trabajado.

Es aquel que, sin estar incluido ningún concepto en la Masa Salarial, percibe cada trabajador que preste sus servicios dentro de la jornada del domingo.

El citado plus se percibirá, única y exclusivamente, por domingo efectivamente trabajado.

La cantidad anual a percibir por este plus se dividirá en doce mensualidades idénticas, con independencia del número de domingos que corresponda trabajar cada mes.

Los precios de domingo a aplicar tanto para el año 2021 como para el 2022 serán los siguientes:

	ÁREA REDACCION	PLUS DOMINICAL NUEVO C.C.
GR0	GR0-REDJ	143,04
GRI	GRI-JSR	143,04
GRII	GRII-RE	143,04
	GRII-R6	132,53
	GRII-R5	111,23
	GRII-R4	111,23
	GRII-R3	111,23
	GRII-R2	79,77
GRV	SECRETARIA REDACCION	79,77
	ÁREA ADMINISTRACION	PLUS DOMINICAL
GAI	GAI-JSAD	0,00
GAI	GAI-JNE	0,00
GAI	GAI-O1	111,23
GAI	GAI-O2	111,23
	GAI-O3	111,23
GAV	GAV-AE	111,23
	Aux 6	111,23
	GAV-A5	90,87
	GAV-A4	90,87
	GAV-A3	79,77
	GAV-A2	79,77
	ÁREA TECNICOS	PLUS DOMINICAL
GTI	GTI-REG	143,04
GTII	GTII-JSI	143,04
GTIII	GTIII-TE	111,23
	GTIII-T5	111,23
	GTIII-T4	111,23
	GTIII-T3	111,23
	GTIII-T2	79,77
GTIV	GTIV-TA	143,04
	GTIV-TB	143,04

Artículo 27.- Gastos y Kilometraje.

Cuando las necesidades del servicio al personal que se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar habitual de residencia, deba realizar comidas fuera de su domicilio o soporte gastos derivados de la actividad, Editorial Cantabria, S.A. abonará la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículo particular del trabajador por motivos de trabajo, se abonará la cantidad establecida en cada momento por Km. recorrido.

En el caso de la Redacción, la empresa y el comité de empresa elaborarán un listado del personal cuyo trabajo le genere unos gastos periódicos por el uso de vehículo privado en desplazamientos, aparcamiento y transporte público, así como por el uso de teléfono móvil y otros gastos que se pudieran reconocer como inherentes a su trabajo.

El mecanismo para el cálculo del plus es el siguiente: a lo largo de tres meses, el trabajador justificará documentalmente el gasto que le haya generado su trabajo, del cual se extraerá una media que pagará a partir de entonces la empresa. Dicha cantidad, así como los integrantes del listado, serán revisados anualmente.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de jornadas especiales. Se seguirá abonando como hasta ahora, con el incremento pactado en este Convenio.

La prolongación de la jornada será voluntaria, salvo en los supuestos legalmente establecidos.

CAPITULO IV

REGIMEN SOCIAL

Artículo 29.- Compensación a las prestaciones por Incapacidad Temporal.

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por Editorial Cantabria, S.A., mientras permanezca en la misma, a partir del primer día de la baja con una cantidad que sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social alcance el 100% de su Salario Convenio.

Artículo 30.- Licencias Retribuidas.

Licencias retribuidas

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

15 días naturales por matrimonio.

2 días en caso de accidente o enfermedad grave, y por el fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de fallecimiento de cónyuge, padres (incluso políticos) e hijos, esta licencia se ampliará a 7 días.

3 días naturales en caso de nacimiento de hijos.

1 día por enlace matrimonial, profesión religiosa o primera comunión de hijos, hermanos o nietos.

2 días por traslado de domicilio habitual.

1 día de asuntos propios.

El disfrute de las licencias retribuidas comenzará en el primer día hábil posterior al hecho causante.

En los casos de accidente o enfermedad graves, y por el fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, las jornadas de permiso retribuido se ampliarán en 2 días cuando tenga que producirse un desplazamiento del trabajador fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria. El permiso por enfermedad grave y/o hospitalización por familiares recogido en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores se podrá disfrutar durante el tiempo que dure la hospitalización.

Artículo 31- Licencias No Retribuidas.

Todo trabajador tiene derecho a 5 días hábiles anuales no retribuidos, bien sea ininterrumpidos o no, para la solución de asuntos personales o de índole familiar, entendiéndose que el trabajador que lo necesitare, quedará obligado a avisar al jefe de servicio con un plazo mínimo de 3 días, quien además deberá concederlo siempre y cuando quede cubierto el servicio a juicio de la Empresa.

No obstante, se otorgará cierta flexibilidad en casos graves e imprevistos; dicho permisos, no retribuidos, no serán en ninguna forma acumulables al periodo de vacaciones reglamentarias.

Artículo 32.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y para su disfrute se publicará, en el mes de Enero el calendario.

Una vez aprobado el calendario, serán respetadas las fechas de disfrute de las vacaciones para cada empleado, salvo que el interesado, previa conformidad de la Empresa, modifique las suyas sin perjuicio de otros trabajadores. En todo caso, las necesidades de la Empresa serán siempre respetadas.

Las diferentes secciones del periódico disfrutarán de sus vacaciones por separado, con relación a los 30 días siempre que la organización del trabajo y la interrelación entre algunas Secciones lo permita.

Los días de compensación por festivos trabajados se disfrutarán teniendo en cuenta siempre las necesidades de la Empresa.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones

proporcionales al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Siempre que sea posible, las vacaciones se concederán entre los meses de Mayo y Septiembre, ambos incluidos, y se otorgarán de acuerdo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute.

En caso de que varios trabajadores de una misma sección coincidan en sus preferencias a la hora de solicitar sus vacaciones, empresa y comité de empresa harán lo posible para encontrar una solución dialogada y de consenso, de tal modo que, si fuese necesario, se propiciará un acuerdo por el que los trabajadores afectados puedan acceder a su mes de preferencia de manera rotatoria con el suceder de los años.

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

Se establece una compensación para quienes hayan de disfrutarlas en determinados meses del año, con arreglo al siguiente baremo:

- Meses de Febrero y Noviembre: 25% de una mensualidad.
- Meses de Enero y Marzo: 20% de una mensualidad.
- Meses de Diciembre, Abril y Octubre: 15% de una mensualidad.

La mensualidad sobre la que se aplican estos porcentajes es la resultante de sumar el Salario Base, el Plus Convenio, Complemento Salario Consolidado y la Antigüedad Consolidada.

En el caso de que solamente se tome la mitad de las vacaciones con un mínimo de 15 días seguidos, será de aplicación la mitad de los porcentajes señalados para los correspondientes meses del año.

En los períodos inferiores a los 15 días, no se abonará cantidad alguna en concepto de compensación, ni tampoco cuando se disfruten en los restantes meses del año.

Esta compensación sólo será aplicable en caso de que por causas informativas y organizativas la Dirección requiera por escrito a un trabajador que disfrute parte de sus vacaciones, con un mínimo de 15 días seguidos, durante los periodos indicados.

Artículo 33.- Compensación por Festivos.

Las vacaciones por días festivos trabajados serán de 20 días, estando incluidos en los mismos domingos o festivos, siendo este, por tanto, el número total definitivo.

El cómputo total de estos días de vacaciones adicionales deberá ser disfrutado en período aparte de las vacaciones reglamentarias.

Durante la vigencia de este convenio, los trabajadores de redacción trabajarán, con carácter general, entre un mínimo de 7 festivos y un máximo de 11 festivos al año, en función de las necesidades organizativas y productivas de su Sección.

Los festivos efectivamente trabajados se compensarán de acuerdo con la siguiente escala:

- Por 7 festivos trabajados 13 días naturales de descanso compensatorio.
- Por 8 festivos trabajados 15 días naturales de descanso compensatorio.
- Por 9 festivos trabajados 17 días naturales de descanso compensatorio.
- Por 10/11 festivos trabajados 20 días naturales de descanso compensatorio.
- En caso de que por bajas IT, excedencias o cualquier otra circunstancia un trabajador trabaje efectivamente menos de 7 festivos oficiales, se le calculará el descanso compensatorio en proporción a los festivos efectivamente trabajados. Por ejemplo, si trabaja 5 disfrutará de 9 días....

No se computarán los festivos que caigan dentro de los días naturales de descanso compensatorio.

Por tanto, si dentro de los días de descanso compensatorio cae un festivo, el trabajador tendrá derecho a un día más de descanso compensatorio.

Los descansos compensatorios se fijarán de la siguiente manera:

- La Dirección de la Empresa fijará la fecha de disfrute de la mitad de los descansos compensatorios en Semana Santa y/o en Navidad.
- El resto de días se fijarán de común acuerdo con el trabajador teniendo en cuenta las vacaciones, libranzas y descansos del resto de personal.

Por último, aquellos trabajadores que no deseen trabajar ningún festivo oficial y deseen

disfrutarlos, deberán manifestarlo a la Dirección, junto con su solicitud de vacaciones, con el tiempo suficiente para que la Dirección pueda realizar y organizar el calendario laboral correspondiente y siempre antes del 1 de Diciembre del año anterior a su aplicación.

La Dirección, en atención a las necesidades organizativas y productivas de la Sección del trabajador que no desea trabajar en festivos valorará dicha solicitud, pudiendo sólo denegarla por causas organizativas y productivas de la Sección afectada.

Si por una circunstancia excepcional e imprevista, se requiere a un trabajador que trabaje un determinado día festivo, se le deberá avisar con la mayor antelación posible y se le compensará el festivo efectivamente trabajado con dos días de descanso compensatorio, que se disfrutarán a la mayor brevedad posible.

Artículo 34.- Nupcialidad y Natalidad.

Cuando el trabajador de plantilla en la Empresa, con más de 1 año de antigüedad en la misma, contraiga matrimonio, se le concederá una gratificación de 300 Euros, que será igual para todas las categorías como Premio de Nupcialidad.

Al trabajador perteneciente a la plantilla de la Empresa, con más de 1 año de antigüedad, en el caso de nacimiento de un hijo o adopción, se le concederá igualmente en concepto de Natalidad, una gratificación de 120 Euros.

Artículo 35.- Ayudas para Libros y Gafas.

La Empresa abonará el 50% del importe de los libros escolares para los hijos de aquellos trabajadores que se encuentren en edad escolar obligatoria.

Asimismo, la Empresa concederá una ayuda del 25% con un tope máximo de 300 euros para sufragar el importe de las matrículas de los hijos de los trabajadores que cursen estudios universitarios o de Formación Profesional.

La Empresa pagará a los trabajadores el 50% de la matrícula y del coste de los libros de los estudios oficiales que curse, hasta un máximo de 300 euros.

Para aquellos trabajadores que necesiten usar gafas para trabajar con pantallas de ordenador, la Empresa se las pagará, hasta una cantidad de 300 Euros. Las ayudas para la compra de gafas se harán extensivas a la compra de lentillas.

Artículo 36.- Guardería

La empresa, en aras a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, facilitará el acceso de guardería a los hijos con edad igual o inferior a los tres años, ofreciéndoles para ello una terna de centros en condiciones de pago ventajosas.

En el caso de dificultad relacionada con el lugar de residencia, o por otro motivo aceptado por la empresa, se ofrecerá al trabajador o trabajadora la posibilidad de percibir una cantidad mensual no superior a la mitad del coste de una guardería hasta una cantidad máxima de 55 euros por mes.

Artículo 37.- Excedencia con reserva de puesto

Podrán solicitar una excedencia sin sueldo de un año de duración –por razones de formación, o causa de fuerza mayor o cualquier otra circunstancia aceptada por la empresa– los trabajadores que tengan al menos tres años de antigüedad en El Diario Montañés. En dicho caso, la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo será inmediata en el momento justo en que concluya el período de excedencia, siendo necesario tan sólo que el empleado lo comunique con un plazo no inferior a un mes a su fecha de reincorporación.

Asimismo, sólo podrá haber una excedencia, de un período de un año, por sección cuando ésta tenga cuatro o menos integrantes. Si la sección tiene más de cuatro miembros podrá haber hasta dos peticiones de excedencia de un año de duración. El número de personas en situación simultánea de excedencia no podrá superar el de cuatro por área. Tendrán que pasar al menos cinco años para que el trabajador que haya disfrutado de una excedencia pueda volver a solicitar otra.

El resto de posibles excedencias se registrarán por la legislación vigente.

Artículo 38. Seguro por fallecimiento.

La Empresa ha contratado con una compañía aseguradora una póliza colectiva de Seguro por Fallecimiento, para garantizar a los derecho habientes del trabajador fallecido las cantidades que a continuación se indican:

- 28.000 Euros por muerte o invalidez producidas por causas naturales.
- 28.000 Euros por muerte o invalidez, producida por accidente.

Este seguro es voluntario para cada trabajador siendo condición imprescindible que el mismo cumplimente debidamente los impresos necesarios, realizándose las Altas y Bajas anualmente, por lo que el trabajador no disfrutará de estos derechos hasta que su Alta sea efectiva en la Cía. Aseguradora.

Artículo 39.- Parejas de Hecho

Los derechos recogidos en el régimen social del convenio que afecten a matrimonios se harán extensivos a parejas de hecho que acrediten su condición mediante certificación del registro correspondiente. Los beneficios invocados por el miembro de la pareja de hecho serán aplicables una sola vez.

Artículo 40.- Revisión Médica.

Durante cada año se realizará al personal que voluntariamente se preste a ello, una revisión médica.

Artículo 41.- Premios, Faltas y Sanciones.

En lo relativo a estas materias, se estará a lo que disponen las normas legales de general aplicación sobre el particular.

Artículo 42.- Relaciones Humanas.

Empresa y trabajadores, expresan su deseo de que en el seno de Editorial Cantabria, S.A. impere en todo momento la más completa cordialidad con la debida disciplina y subordinación de cuantos integran la plantilla de la Empresa a las órdenes emanadas de ella.

Asimismo, quienes tienen a su cargo ordenar el cumplimiento de los deberes laborales al personal, procurarán hacer todo lo posible para que nunca pueda romperse el buen trato entre los componentes de la Empresa, y a tal efecto los representantes de los trabajadores pondrán especial cuidado en atender y elevar a la superioridad cualquier incidencia que pueda poner en peligro el espíritu de lo anteriormente expresado.

Artículo 43.- Formación

Durante la vigencia del convenio, la empresa establecerá previa consulta con el Comité de Empresa, un plan de Formación en el objetivo de impartir al menos 20 horas de formación al año para cada persona.

La formación será programada durante la jornada de trabajo.

Artículo 44.- Teletrabajo y comisión sobre organización y flexibilidad en el trabajo.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en el actual Convenio Colectivo y en los acuerdos que pudieran alcanzarse en la comisión de trabajo y estudio con los representantes de los trabajadores creada por el actual Convenio.

LUNES, 4 DE ABRIL DE 2022 - BOC NÚM. 65

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren respectivamente los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio estarán a los acuerdos que se alcancen en la comisión creada al efecto.

Siempre y cuando sea posible desde el punto de vista organizativo y productivo, y siempre de acuerdo con las necesidades de cada servicio, la Empresa tratará de facilitar la aplicación de fórmulas de flexibilidad laboral y teletrabajo, procurando una organización del trabajo que facilite la conciliación personal y laboral.

Sin perjuicio de lo anterior y desde la firma de este Convenio, adicionalmente y con el ánimo de analizar y profundizar tanto sobre esta modalidad de trabajo como sobre la organización, el tiempo y el lugar de trabajo se creará una comisión para tratar de promocionar las acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla, hombre y mujeres en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, siempre sometidas a las necesidades productivas de la empresa.

La citada comisión se creará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo y sus conclusiones deberán ser alcanzadas antes del 30 de abril de 2022. Los acuerdos que se alcancen en la citada comisión se incorporarán al Convenio Colectivo como anexo al mismo.

Artículo 45.- Igualdad entre hombre y mujeres.

La empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad, se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociarse con el Comité de Empresa.

A tal fin, una vez firmado el Convenio Colectivo y en el plazo de un mes se creará la comisión que negociará un Plan de igualdad.

La Empresa elaborará y presentará al Comité de Empresa una auditoría salarial al inicio de la negociación del Plan de Igualdad.

CAPITULO V

DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 46.- Derechos y Deberes del Comité de Empresa

En lo referente a facultades, del Comité de Empresa, derecho y garantías de los Delegados de Personal y Acción Sindical en la Empresa se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en cuanto a lo referido a los artículos 64 y 65 del citado texto legal.

Artículo 47.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se regirá en su funcionamiento en lo dispuesto en las normas legales.

Se compondrá de un presidente y un secretario, dos vocales por la representación social y dos vocales de representación empresarial.

Funciones específicas:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo de acuerdo con la legislación vigente.
- La adaptación y en su caso modificación del presente texto de Convenio Colectivo durante su vigencia.

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de las discrepancias surgidas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y/o de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 (procedimiento de inaplicación de convenio), que hayan concluido sin acuerdo tras la finalización del período de consultas.

La comisión mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un escrito en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado o de la cuestión a tratar, disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente.

Las reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la empresa. Nunca deberá pasar más de un mes desde la presentación de un tema a la comisión mixta hasta que ésta se reúna y emita su resolución.

Los acuerdos que se adopten por mayoría de la comisión mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

En caso de no llegar a un acuerdo, dicha comisión mixta o cualquiera de las partes (Social o Empresa) podrá someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, pudiendo someterse la cuestión a la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA)

Artículo 48.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en la normativa legal.

Se compondrá de dos vocales en representación de cada una de las partes.

Este Comité se reunirá con carácter trimestral y siempre y cuando alguna de las representaciones lo solicite.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Conversión contratos

A lo largo del año 2022 y a elección de la Empresa, se convertirán dos contratos modalidad ETT en contratos fijos de plantilla.

Plan de Ajuste Temporal:

Para los años 2021 y 2022 y con el objeto de garantizar la viabilidad y estabilidad de la Empresa, los trabajadores que perciban un sueldo bruto anual total superior a 25.500€, pondrán a disposición de la misma hasta el 100% del importe total de su paga de beneficios de 2021 y 2022, según los escalados y condiciones descritas a continuación:

- Sueldos brutos anuales por debajo de 25.500€ no quedan afectados por el ajuste
- Sueldos brutos anuales entre 25.501€ y 30.000€ pondrán el 60% de la paga de beneficios
- Sueldos brutos anuales entre 30.001€ y 35.000€ pondrán el 75% de la paga de beneficios
- Sueldos brutos anuales superiores a 35.001€ de sueldo bruto anual fijo pondrán el 100% paga beneficios

EBITDA EX		% COBRO PAGA BENEFICIOS	% AJUSTE PAGA BENEFICIOS
	> 2.800.000€	100%	0%
> 2.700.000€	< 2.800.000€	50%	50%
> 2.600.000€	< 2.700.000€	40%	60%
> 2.500.000€	< 2.600.000€	20%	80%
	< 2.500.000€	0%	100%

LUNES, 4 DE ABRIL DE 2022 - BOC NÚM. 65

Sin perjuicio de lo anterior, y para el año 2021 y 2022 se garantiza a todos los trabajadores el percibo de un 20% de su paga de beneficios, independientemente de los resultados y escalados anteriores.

Garantía de Empleo:

Para esos mismos años 2021 y 2022, Editorial Cantabria se compromete a no despedir a los trabajadores actuales para sustituirlos por nuevos trabajadores, de menor coste salarial. En caso de que durante la vigencia del Convenio (2020-2022), Editorial Cantabria despida a alguno de los trabajadores actuales y el despido sea declarado improcedente se abonará al trabajador una indemnización de 40 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

Tanto el plan de ajuste temporal como la garantía de empleo tendrán en todo caso una vigencia limitada a los años 2021 y 2022.

LUNES, 4 DE ABRIL DE 2022 - BOC NÚM. 65

ANEXO I Tablas Salariales del año 2020

	ÁREA REDACCION	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>SB+PC</u>	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u>	<u>PLUS DOMINICAL</u>
GRO	GRO-REDJ	1.871,87	854,76	2.726,63	44.171,43	143,04
GRI	GRI-JSR	1.746,32	755,21	2.501,53	40.524,83	143,04
GRII	GRII-RE	1.577,27	714,40	2.291,68	37.125,17	143,04
	GRII-R6	1.408,22	632,68	2.040,90	33.062,61	125,53
	GRII-R5	1.217,93	547,19	1.765,12	28.594,89	103,34
	GRII-R4	1.081,79	486,02	1.567,81	25.398,48	103,34
	GRII-R3	858,73	385,80	1.244,53	20.161,40	103,34
	GRII-R2	692,90	311,30	1.004,21	16.268,17	72,77
GRV	SECRETARIA REDACCION	647,75	291,02	938,76	15.207,96	72,77
	ÁREA ADMINISTRACION	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>SB+PC</u>	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u>	<u>PLUS DOMINICAL</u>
GAI	GAI-JSAD	1.269,81	816,48	2.086,29	33.797,84	0,00
GAI	GAI-JNE	1.217,38	714,40	1.931,78	31.294,89	0,00
GAI	GAI-O1	1.201,01	612,37	1.813,38	29.376,75	104,23
GAIV	GAIV-O2	1.176,43	549,73	1.726,16	27.963,77	104,23
	GAIV-O3	1.149,85	410,67	1.560,53	25.280,57	104,23
GAV	GAV-AE	1.162,21	510,31	1.672,53	27.094,96	104,23
	Aux 6	1.149,85	410,58	1.560,44	25.279,10	104,23
	GAV-A5	1.129,34	307,91	1.437,25	23.283,51	83,87
	GAV-A4	1.129,34	205,31	1.334,65	21.621,40	83,87
	GAV-A3	741,55	317,81	1.059,36	17.161,58	72,77
	GAV-A2	649,13	278,20	927,33	15.022,70	72,77
	ÁREA TECNICOS	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>SB+PC</u>	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u>	<u>PLUS DOMINICAL</u>
GTI	GTI-REG	1.831,63	854,76	2.686,39	43.519,60	143,04
GTII	GTII-JSI	1.588,04	742,94	2.330,98	37.761,88	143,04
GTIII	GTIII-TE	1.097,47	470,34	1.567,81	25.398,48	103,34
	GTIII-T5	1.013,86	434,51	1.448,38	23.463,70	103,34
	GTIII-T4	874,93	374,97	1.249,90	20.248,31	103,34
	GTIII-T3	778,80	333,77	1.112,57	18.023,60	103,34
	GTIII-T2	702,95	301,26	1.004,21	16.268,17	72,77
GTIV	GTIV-TA	1.235,21	571,55	1.806,75	29.269,43	143,04
	GTIV-TB	1.201,01	449,06	1.650,07	26.731,16	143,04

CVE-2022-2270

LUNES, 4 DE ABRIL DE 2022 - BOC NÚM. 65

ANEXO II Tablas salariales a partir del 1 de octubre de 2022

	ÁREA REDACCION	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>SB+PC</u>	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u>	<u>PLUS DOMINICAL</u>
GR0	GR0-REDJ	1.881,23	859,04	2.740,26	44.392,29	143,04
GRI	GRI-JSR	1.755,05	758,99	2.514,04	40.727,45	143,04
GRII	GRII-RE	1.585,16	717,98	2.303,14	37.310,80	143,04
	GRII-R6	1.415,26	635,84	2.051,11	33.227,92	132,53
	GRII-R5	1.224,02	549,92	1.773,94	28.737,86	111,23
	GRII-R4	1.087,20	488,45	1.575,65	25.525,47	111,23
	GRII-R3	863,02	387,73	1.250,75	20.262,21	111,23
	GRII-R2	696,37	312,86	1.009,23	16.349,51	79,77
GRV	SECRETARIA REDACCION	650,98	292,47	943,46	15.283,99	79,77
	ÁREA ADMINISTRACION	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>SB+PC</u>	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u>	<u>PLUS DOMINICAL</u>
GAI	GAI-JSAD	1.276,16	820,56	2.096,72	33.966,83	0,00
GAI	GAI-JNE	1.223,47	717,98	1.941,44	31.451,37	0,00
GAI	GAI-O1	1.207,02	615,43	1.822,45	29.523,63	111,23
GAIV	GAIV-O2	1.182,31	552,48	1.734,79	28.103,59	111,23
	GAIV-O3	1.155,60	412,73	1.568,33	25.406,98	111,23
GAV	GAV-AE	1.168,02	512,87	1.680,89	27.230,44	111,23
	Aux 6	1.155,60	412,64	1.568,24	25.405,49	111,23
	GAV-A5	1.134,99	309,45	1.444,44	23.399,92	90,87
	GAV-A4	1.134,99	206,34	1.341,33	21.729,51	90,87
	GAV-A3	745,26	319,40	1.064,65	17.247,39	79,77
	GAV-A2	652,37	279,59	931,96	15.097,81	79,77
	ÁREA TECNICOS	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>SB+PC</u>	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u>	<u>PLUS DOMINICAL</u>
GTI	GTI-REG	1.840,79	859,04	2.699,83	43.737,19	143,04
GTII	GTII-JSI	1.595,98	746,65	2.342,63	37.950,69	143,04
GTIII	GTIII-TE	1.102,95	472,69	1.575,65	25.525,47	111,23
	GTIII-T5	1.018,93	436,69	1.455,62	23.581,02	111,23
	GTIII-T4	879,30	376,84	1.256,14	20.349,55	111,23
	GTIII-T3	782,69	335,44	1.118,13	18.113,72	111,23
	GTIII-T2	706,46	302,77	1.009,23	16.349,51	79,77
GTIV	GTIV-TA	1.241,38	574,41	1.815,79	29.415,78	143,04
	GTIV-TB	1.207,02	451,31	1.658,32	26.864,81	143,04