



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de empresa El Comercio, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa El Comercio, S. A. (Expediente C-014/2025 Código 33002702011993), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 3 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 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 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 14 de julio de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-06119.

En Gijón, siendo las 16,30 horas del 23 de abril del 2025, y en los locales de la empresa El Comercio, S. A., se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa El Comercio, formada:

Por la representación empresarial, D. Ignacio Pérez Alonso y doña Noelia Alonso Melendi, y como Asesor D. Antonio Sarasúa Serrano.

Por la parte social, doña Marta María Varela, don Bernardo, doña Laura Mayordomo Fernández, don Daniel Fernández González, don Eduardo Rodríguez Paneque, doña Marta Suárez Sánchez, compareciendo esta última, por C. M. Asturias, S. A., en función del acuerdo habido de subrogación con los trabajadores de dicha patronal.

#### Acuerdan

*Primero.*—Dar validez al Convenio Colectivo que se adjunta a este acta, debidamente suscrito por todos los comparecientes y por ello con el carácter de acta de otorgamiento del mismo, con vigencia para los años dos mil veinticuatro a dos mil veintisiete (2024 - 2027), ambos inclusive.

*Segundo.*—Interesar de la Autoridad Laboral y en plazo legal, la debida inscripción del Convenio, en el Registro Correspondiente, y su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* a los efectos legales pertinentes.

#### CAPÍTULO PRIMERO.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de El Comercio, S. A., dentro de la comunidad del Principado de Asturias, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

## Artículo 2.—Ámbito personal.

El contenido de este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores, fijos y eventuales, con cualquier modalidad de contrato laboral, que presten sus servicios para El Comercio, S. A.

Quedan excluidos: Los directores de los distintos departamentos, la dirección adjunta, así como el subdirector del diario El Comercio.

## Artículo 3.—Ámbito temporal.

La vigencia de este convenio será de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero del 2024 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha en que sea publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Todos los conceptos incluidos en este Convenio Colectivo tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2024, a excepción de aquellos que expresamente se pacten y se hagan constar de dicha forma en la redacción del mismo.

## Artículo 4.—Denuncia y negociación.

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y notificación a la autoridad laboral, con una antelación de tres meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de su vigencia. En caso de no efectuarlo así, se entenderá que el convenio queda automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2027 y permanecerán vigentes todos sus artículos, incluidos sus disposiciones adicionales y el Plan de Ajuste Temporal en lo que respecta a la paga de beneficios, así como las garantías de empleo vinculadas al mismo, hasta la firma de uno nuevo.

## Artículo 5.—Revisión.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, en lo relativo a las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir en las materias referidas a:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

No obstante, se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de rango superior o el Convenio Colectivo Nacional de Prensa Diaria, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto global y en cómputo anual.

## Artículo 6.—Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos, así como por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comerciales o regionales o cualquier otra causa).

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes del presente convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

## Artículo 7.—Condición más beneficiosa.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

## Artículo 8.—Normas supletorias.

En todos aquellos puntos que no estén previstos específicamente en este Convenio Colectivo, regirán con carácter supletorio el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Nacional de Prensa Diaria y demás normativa vigente aplicable.

## CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN PRÁCTICA Y CONDICIONES DEL TRABAJO

### Artículo 9.—*Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que la Empresa adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación.

Por tanto, de los cambios previsibles que puedan producirse en la organización del trabajo, mejora de la productividad, introducción de nueva tecnología, participación en los programas de formación, etcétera, la Empresa estará obligada a informar al menos con diez días de antelación al Comité de Empresa. En caso contrario, las modificaciones laborales introducidas no obligarán a los trabajadores.

Por otra parte, el progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer, a la vez que una mejora en las condiciones de trabajo, una subida en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de la empresa.

### Artículo 10.—*Condiciones de trabajo.*

Las especificaciones, normas de procedimiento y las tareas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo 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.

### Artículo 11.—*Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, o norma de aplicación en su caso.

### Artículo 12.—*Período de prueba.*

El período de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa será:

De cuatro meses para técnicos y titulados.

De dos meses para personal cualificado sin titulación.

De quince días para el personal no cualificado.

La situación de IT iniciada durante dicho período de prueba interrumpirá los plazos máximos de duración del mismo.

### Artículo 13.—*Promoción laboral.*

Cuando se necesite una incorporación para cubrir un nuevo puesto en la plantilla, la dirección de la empresa procederá a hacerlo público mediante anuncio en el tablón o medio adecuado para su debido conocimiento por parte de los trabajadores durante el plazo necesario (no inferior a cuatro días) para su general conocimiento antes de cubrir dicho puesto por otros cauces. En el mismo vendrán especificadas las funciones, salario, horario y demás condiciones implícitas del puesto a cubrir, con el fin de que todos los trabajadores fijos de plantilla que estén interesados puedan optar a cubrir estas plazas mediante concurso oposición. El personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho preferente para cubrir dicho puesto de trabajo.

Asimismo se hará público por parte de la Empresa, en el mismo plazo anterior y mediante anuncio en el tablón o medio adecuado para su debido conocimiento, el concurso oposición para cubrir los puestos de trabajo ya existentes en el organigrama de personal de la empresa. Al mismo podrán presentarse todos los trabajadores fijos que tengan al menos una antigüedad mínima de seis meses en su propia categoría. Dicho concurso será resuelto, por mayoría, por un tribunal al respecto, el cual estará compuesto por tres personas designadas dos de ellas por la dirección de la empresa entre personal técnico adecuado, debiendo de figurar en el mismo, con voz y voto, un miembro del Comité de Empresa o persona designada por éste. Dicho tribunal elaborará, asimismo, las bases del concurso oposición.

No será de aplicación la promoción laboral para los puestos a cubrir que tengan la consideración de personal fuera de convenio, conforme al artículo 2 del mismo. Asimismo dadas las especiales características del trabajo en prensa, también quedan excluidos los nombramientos de redactores jefes.

### Artículo 14.—*Plantilla.*

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de El Comercio, 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 legales que regulan la materia, siendo informado y escuchados los miembros del Comité de Empresa.

La Empresa entregará al comité, anualmente, en el primer trimestre del año, un organigrama de cada una de las secciones del periódico, con la especificación de las personas que las componen y el número de trabajadores que desempeñen el trabajo diario, así como una relación con la plantilla, categorías, situación y derechos adquiridos por todos los trabajadores que formen parte de la Empresa (archivos históricos).

Las reestructuraciones internas de las distintas secciones del periódico que, por razones de rentabilidad, organización, producción, etcétera, 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.

#### Artículo 15.—*Entrega de copias de contratos.*

La Empresa se compromete a entregar una copia de todos los contratos de trabajo existentes, modificaciones y prórrogas de los mismos a los miembros del Comité de Empresa que dicho organismo designe, en cumplimiento del mandato legal al respecto.

#### Artículo 16.—*Categorías y 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.

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 El Comercio se clasifica en atención al Área de Actividad (Redacción y Administración), Grupo Profesional (I a III) y Niveles Salariales (1 a Especial) en:

1. 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 para medios electrónicos):

##### GR I. Jefatura:

- Redactor Jefe: Es el periodista que coordina la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección. Por delegación del director, estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.
- Jefe Sección: Es el periodista que asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla de Redacción o el profesional que sin responsabilidad sobre los contenidos, coordina y gestiona la preparación de las páginas del periódico en la fase previa a la impresión.
- Subjefe de Sección: Es el periodista que suplente al jefe de sección en las tareas que le son propias durante descansos, permisos, vacaciones, festivos y bajas. Asimismo, le podrán ser encomendadas por el jefe de sección tareas de redacción, no inferiores a las correspondientes a un redactor.

##### GR II. Redactor/Diagramador/Infógrafo/Fotógrafo:

- Redactor: Es el profesional cuya labor habitual consiste en obtener, redactar, seleccionar o preparar para su difusión general, con dedicación preferente para la empresa y cuyo producto sea utilizado en exclusiva por la empresa.
- Diagramador: Es el profesional que se encarga de maquetar, cuidar y revisar el estilo tipográfico del periódico. A su vez, se encargará de auxiliar en sus posibles dudas técnicas a los redactores.
- Infógrafo: Es el profesional que, a partir de datos que le son proporcionados, confecciona los gráficos especiales que acompañan como ilustraciones algunas de las páginas del periódico, para lo cual deberá tener buen conocimiento de los programas de diseño, escáner y maquetación.
- Fotógrafo: Es el profesional que realiza información fotográfica y/o tareas complementarias para la misma.

##### GR III. Oficial de Redacción (oficios auxiliares, archivo, escáner, componedor...):

Se incluyen en este grupo todos aquellos oficios auxiliares a la labor de redacción tales como Secretaria de redacción, archivo, escáner, componedor, etc.

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

##### GA I. Jefatura:

- Jefe Sección: Es el profesional que asume, bajo la dependencia directa de la gerencia o administración, el mando y responsabilidad de un sector de actividades administrativas, teniendo bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

- Jefe Negociado: Es el profesional que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

#### GA II. Técnico de Sistemas:

Es el profesional que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de los ordenadores de la empresa. Asimismo, le compete la resolución de problemas y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos. Realizará las adaptaciones que se precisen, contando siempre con la documentación o medios apropiados, los cuales serán siempre por cuenta de la empresa, además de crear los diferentes modelos de trabajo y efectuar las correcciones y rutinas diarias.

#### GA III. Oficial de Administración:

Se incluyen a aquellos empleados con un servicio determinado que ejecutan bajo la dependencia y subordinación del Jefe de Sección o de Negociado funciones administrativas, servicios generales (ordenanzas, telefonistas, auxiliares, etc).

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

Nivel 1: Nivel inicial (no aplicable en el GR III Oficial de Redacción).

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 2 años.

Nivel 4: Se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 3 por el transcurso máximo de 3 años.

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.

#### Artículo 17.—*Movilidad funcional.*

Toda movilidad funcional que se tenga que efectuar dentro de la Empresa se realizará, en primer lugar, por medio de convocatoria pública, para intentar cubrir las posibles plazas que se deriven de dicha movilidad mediante voluntarios y donde la Empresa deberá de informar siempre del perfil necesario para cubrir el puesto, así como de las condiciones de todo tipo que lleve implícita dicha movilidad.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá ser entre categorías equivalentes.

En el caso de realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional durante el primer año de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional, uno o varios trabajadores realizan funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a tres meses durante un año, el Comité de Empresa podrá instar el proceso de promoción laboral previsto en el artículo 13 de este Convenio, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por incapacidad temporal, descansos maternales, accidentes, licencias o excedencias.

#### Artículo 18.—*Trabajos de categoría superior.*

La empresa, en casos de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándolos a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio con el salario correspondiente a su categoría de origen. Ese cambio no podrá ser de duración superior a tres meses dentro de cada año, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias o excedencias, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución para este personal, en tanto y cuanto desempeñe trabajo de categoría o calificación superior, será siempre la correspondiente a dicha categoría.



## Artículo 19.—*Trabajos de categoría inferior.*

Por necesidad forzosa y justificada de la empresa se podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de categoría profesional inferior a la suya (dentro de su grupo profesional), percibiendo éste sus retribuciones íntegras como si hubiera realizado las labores propias de su puesto de trabajo.

Salvo casos excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a tres meses al año, con el fin de no perjudicar su formación profesional y de evitar así la reiteración de estos trabajos de categoría inferior en un mismo trabajador.

## Artículo 20.—*Propuesta de liquidación y finiquito.*

La dirección de la empresa, quince días antes de la finalización del contrato de trabajo, entregará al trabajador una propuesta de liquidación que deberá contener la firma de los representantes sindicales que al efecto sean designados por el Comité de Empresa. Dicha firma será obligatoria si la propuesta de liquidación contuviera un finiquito con renuncia por ello de derechos o reclamaciones posteriores en el orden laboral del trabajador afectado. De no mediar dicha firma, el finiquito perderá su carácter liberatorio.

Si el contrato de trabajo que se extingue hubiera tenido una duración superior a seis meses, será preceptivo el preaviso de cese en el plazo indicado de quince días, incrementándose en su caso el importe de la liquidación de partes proporcionales de pagas extras, en un día por cada día de retraso en el cumplimiento del preaviso, con un máximo por ello de quince días.

## Artículo 21.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio Colectivo será de treinta y seis horas semanales.

Deberá de existir al menos un intervalo de doce horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

## Artículo 22.—*Descansos.*

Los responsables de la empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar el mismo número de fines de semana. A tal fin, los calendarios de descansos serán establecidos entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, quedando recogidos por secciones.

Los trabajadores que componen cada una de las secciones de trabajo de El Comercio, S. A., disfrutarán de un total de ocho jornadas de descanso en cada uno de los cuadrantes de 28 días confeccionados al efecto. Del mismo modo, cada sección aplicará el régimen de descansos pactado de acuerdo con sus características específicas, los cuales se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio.

En razón de las particularidades existentes en la sección de Administración para la aplicación de dicho régimen de descansos se establece una jornada de trabajo de lunes a viernes, salvo los casos en que sea necesaria su prestación los sábados, produciéndose entonces el descanso prioritariamente en domingo y lunes, en conformidad al normal desarrollo del trabajo en dicha sección y, asimismo, una jornada semanal de 32 horas que voluntariamente se podrá realizar en horario de jornada continua, en el período del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año o fechas determinantes del inicio de la semana natural correspondiente. En el resto del año se producirá el incremento de jornada para que en cómputo semanal, se realice la jornada pactada.

Aquellos trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial (fijos o eventuales) con la Empresa, generarán por su trabajo diario la parte proporcional del descanso semanal.

Por su parte, los trabajadores podrán acumular días de descanso para su disfrute de común acuerdo con la dirección de la empresa, dentro del plazo de los 28 días siguientes a la fecha en que comienza el aplazamiento.

Los descansos semanales del personal no podrán ser alterados unilateralmente por la dirección de la empresa ni por los responsables de cada sección, en ningún caso, salvo que, por necesidades perentorias de la empresa, se necesite para garantizar la producción del periódico diario. En este último caso el trabajador comunicará a la empresa las fechas para compensar el descanso, que se deberá disfrutar dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

## Artículo 23.—*Trabajo ante pantallas de ordenador.*

El trabajo ante terminales de ordenador conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Consiguientemente, los trabajadores que presten sus servicios de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante, en este artículo se estará, igualmente, a lo dispuesto en la directiva de CEE de 29 de mayo de 1990 n.º 1/4 L156/14. Por otra parte, ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los terminales de ordenador más tiempo de lo establecido en su jornada laboral y la Empresa se compromete a revisar el funcionamiento de los mismos siempre que sea necesario, para subsanar los posibles defectos. Los trabajadores que presten servicios en video terminales tendrán derecho a los descansos necesarios durante su jornada de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.



## Artículo 24.—Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados a las necesidades de la empresa en cada sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, se podrán modificar, de conformidad con el artículo 11 de nuestro convenio colectivo.

Régimen de Redacción: Sin perjuicio de los horarios básicos de los redactores y de su normal cumplimiento, el trabajo de dicho personal es generalmente a tarea, con lo cual, una vez cumplida la tarea, dentro de la jornada pactada, se entenderá cumplimentada la jornada. Al no permitir la profesión periodística un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá un horario básico, que es aquel en el cual normalmente desarrolla su trabajo.

Los redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento, para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. El cobro del mismo no se entenderá como una prolongación de jornada.

## Artículo 25.—Beneficio del cierre.

El personal de los puestos de trabajo que afecten al cierre de la edición del periódico, podrá dar por finalizada su jornada una vez se encuentre terminada la producción específica de cada sección, en aplicación del beneficio del cierre. En todos los casos, la aplicación de este beneficio, implicará haber dejado las máquinas y utensilios de trabajo en las debidas condiciones de limpieza y funcionamiento.

## Artículo 26.—Movilidad geográfica.

Toda movilidad geográfica que se tenga que efectuar dentro de la Empresa se realizará, en primer lugar, por medio de convocatoria pública, para intentar cubrir las posibles plazas que se deriven de dicha posible movilidad mediante voluntarios, donde la Empresa deberá de informar siempre del perfil necesario para cubrir el puesto, así como de las condiciones de todo tipo que lleve implícita dicha movilidad.

Los posibles traslados fuera de los límites de la localidad donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre éste y la Empresa, la cual en defecto de acuerdo deberá utilizar los trámites que se establecen a continuación:

- A. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la Empresa distinto del habitual que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.
- B. El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos derivados del nuevo alojamiento, mudanza en su caso y traslado de familiares a cargo del trabajador afectado, debiendo ser negociado su importe previamente con el Comité de Empresa.
- C. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si ambos fueran trabajadores de El Comercio, S. A., tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

### CAPÍTULO III.—RÉGIMEN DE PERSONAL

## Artículo 27.—Contratación de personal.

Conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y en los decretos de contratación temporal, expresamente se conviene en la validez de todos los tipos de contratación, indefinida o temporal, que conforme a la normativa legal vigente durante todo el ámbito temporal del Convenio, sean legalmente aplicables.

Por ello tendrá la consideración de contratados por tiempo indefinido todos los trabajadores por cuenta y dependencia de El Comercio, S. A., que presten servicios a la empresa sin modalidad contractual alguna, al igual que los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Se ratifica la validez de la Comisión de Seguimiento de la Política de Empleo ya prevista en los convenios anteriores, la cual estará constituida paritariamente por tres trabajadores de la representación sindical y tres representantes de la empresa, debiendo mantener, al menos, una reunión bimensual, y en todo caso, a petición de cualquiera de las partes.

La representación empresarial dará cuenta de la política de empleo a desarrollar, dentro de la vigencia temporal del Convenio, en cada una de las áreas de la Empresa.

La representación empresarial, mantendrá el principio rector de libre contratación, organización del trabajo y asignación de funciones, conforme al marco establecido en el presente Convenio.

Aparte de lo anterior, la Empresa se compromete, a que todos los puestos que cubra con contratos de trabajo de naturaleza temporal, pasarán a ser cubiertos por contratación indefinida, a medida que aquellos agoten los plazos máximos de duración conforme a la normativa vigente en cada momento, siempre que no proceda a la amortización de dicho puesto de trabajo.

Asimismo, se compromete a utilizar la contratación por circunstancias de la producción de carácter temporal, por ello fuera de los contratos de sustitución de persona trabajadora, con un máximo de seis. Por último, en lo referente a nuevas contrataciones, se tendrá en cuenta de manera prioritaria, y dentro de las posibilidades contrastadas de la Empresa, a las personas, que con contrato mercantil, prestan servicios como colaboradores.

#### Artículo 28.—*Política de formación.*

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección iniciará una política de formación para el personal de plantilla mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- A. Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- B. Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, sin derecho a retribución.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa. A tal efecto, la Empresa entregará a la representación social el plan de formación anual y el comité de empresa emitirá un informe sobre el mismo.

En el caso de que sea la Empresa la interesada en dar algún tipo de cursillo, éstos tendrán que tener lugar en horas de trabajo y por grupos reducidos para que no se resienta la marcha diaria del periódico. En el caso de que por imposibilidad de lo anteriormente expuesto en este punto, los cursillos tengan que darse fuera de la jornada laboral, la Empresa se compromete a la compensación de las horas de formación por descansos semanales a razón de tres horas y media de cursillo, por un día de descanso.

Se incluirá en el tiempo de la jornada laboral la aprobación de la documentación obligatoria por parte de la empresa (Ejemplo Canal Ético o Planes de Igualdad). A tal efecto, la Empresa dará un plazo de tiempo razonable a las personas trabajadoras para que puedan proceder a leer y aprobar la citada documentación dentro de su jornada laboral.

#### CAPÍTULO IV.—VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 29.—*Calendario laboral.*

La dirección de la empresa establecerá un calendario laboral anual, previo acuerdo con los trabajadores, en donde se recoja el horario de trabajo diario y los descansos reglamentarios.

#### Artículo 30.—*Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 31 días naturales y se disfrutarán, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos entre empresa y trabajadores. Por otra parte, aquellos trabajadores que lo deseen podrán disfrutar sus vacaciones en períodos de, al menos, quince días ininterrumpidos.

Si el disfrute de las vacaciones se efectuara en los meses de enero, marzo, abril, octubre o diciembre, el trabajador dispondría de tres días más, en total, 34. Asimismo, si se efectuase a partir del día seis de enero, o en los meses de febrero o noviembre, la ampliación sería de cuatro días más, en total 35.

En la determinación de la fecha de inicio del período de vacaciones se aplicará alternancia. Los trabajadores presentarán cada año a sus jefes de departamento sus preferencias durante enero y la empresa formulará su propuesta, elaborada conforme a las solicitudes referidas, antes del uno de marzo, salvo en los casos en que los períodos de disfrute se solicite en los meses de enero y febrero, en los que la contestación de la empresa deberá de ser inmediata.

Si algún trabajador no presentase su petición en los plazos indicados, elegirá luego sin interferir el calendario acordado para los demás.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de conflicto, los criterios a seguir serán los siguientes:

El trabajador con responsabilidades familiares tiene preferencia absoluta a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares de sus hijos. En el caso de que a varios trabajadores de un mismo departamento les asista el mismo derecho se atenderá el primer año al que de estos últimos tenga más años de servicio en la Empresa y, a continuación, la determinación de las fechas para los demás se hará por antigüedad. En este último supuesto, y para años sucesivos, se seguirá un turno rotatorio.

El importe a recibir por cada trabajador en el período de vacaciones será el correspondiente al promedio de los tres últimos meses realmente trabajados. Expresamente se pacta la inclusión en dicho cálculo del promedio percibido en los tres últimos meses trabajados anteriores a su disfrute por el Plus Dominical.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones, en los supuestos de nuevo ingreso, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

## Artículo 31.—Festivos.

Las personas trabajadoras 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 14 días naturales de descanso compensatorio.
- Por 8 festivos trabajados 16 días naturales de descanso compensatorio.
- Por 9 festivos trabajados 18 días naturales de descanso compensatorio.
- A partir de 10 festivos trabajados 21 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 10 días.... Es decir, para todas aquellas personas trabajadoras que trabajen menos de 7 festivos anuales, su compensación será a razón de 2 días naturales de descanso por cada festivo trabajado, sin que tenga que llegar al mínimo de 7 festivos para tener derecho a su disfrute.

En caso de que un festivo oficial coincida con un día de descanso semanal se generará para dicha persona trabajadora un día adicional de descanso compensatorio.

Adicionalmente, las personas de redacción que trabajen los días 24 y 31 de diciembre y viernes Santo, días en los que, con carácter general, no se trabaja en la redacción de El Comercio, tendrán derecho a que los citados días se computen como días festivos, regulándose conforme a lo previsto en este artículo.

El viernes Santo es festivo oficial en España, con lo cual es uno de los 14 festivos oficiales anuales. Por su parte los días 24 y 31 de diciembre son días laborables, no son festivos oficial y, por tanto, son dos días adicionales de vacaciones que los disfrutará toda la plantilla, incluido el personal de Administración. Para los que trabajen esos dos días especiales, 24 y 31 de diciembre, se les dará la consideración de festivos a efectos de cómputo y compensación. Pero no son festivos.

Los días viernes Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, al ser días especiales dentro del sector de la prensa escrita, serán voluntarios para las personas trabajadoras. En caso de que no se cubran las plazas necesarias en cada Sección los puestos serán asignados de forma rotatoria año a año, debiendo trabajar la persona a la que le toque según la rotación de su Sección. La rotación se iniciará, en caso de ser necesaria, con las personas de la Sección que hasta ese momento no se hayan ofrecido voluntarias para trabajar en los días indicados.

Las personas trabajadoras que tienen reconocido, a título individual, el derecho a 21 días naturales de compensación por trabajar los festivos seguirán manteniendo el citado régimen de compensación en los términos descritos en el Acta final de acuerdo de 14 de enero de 2025 y en los acuerdos individuales.

## Artículo 32.—Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso con 48 horas de antelación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración de lo percibido en un día normal (con exclusión del Plus Dominical) de trabajo, por alguno de los motivos y por el número de días naturales siguientes:

- A. Dieciocho días por matrimonio.
- B. Tres días por nacimiento de hijos (adicionales al permiso de maternidad/paternidad).
- C. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- D. Dos días por traslado del domicilio habitual.
- E. Un día por asistencia a primera comunión de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- F. Un día por asistencia a bautizo de hijos, nietos o ahijados.
- G. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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.
- H. Tres días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- I. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

- J. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- K. Un máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el área, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.
- L. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán, como hasta ahora, de dos días al año para atender asuntos propios, independientemente de su período anual de vacaciones o de cualquier otro descanso que se pueda pactar entre Empresa y trabajadores.

En todos los casos, dos días más si el hecho se produce a más de 150 kilómetros del centro de trabajo. Asimismo, en todos los casos se entenderá equiparada a estos efectos, a la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, es decir, las parejas de hecho, que deberán estar inscritas en algún registro público.

#### Artículo 33.—*Reducción de jornada.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional en su salario del tiempo no trabajado.

#### Artículo 34.—*Licencias.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Esta licencia sólo se podrá disfrutar una vez durante la vigencia temporal del presente Convenio. Dicha licencia deberá ser concedida por la Empresa siempre que se preavise con la antelación mínima de quince días.

#### Artículo 35.—*Excedencia por maternidad/paternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación a su puesto de trabajo o a otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Siempre que la misma se realice dentro del plazo de un año como máximo, la incorporación a su puesto de trabajo será automática.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, solo será computable exclusivamente a los efectos salariales derivados de la antigüedad (no los efectos indemnizatorios en su caso).

#### Artículo 36.—*Excedencia voluntaria.*

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa y hayan transcurrido al menos cuatro años desde la última concesión, en su caso. La duración de la misma no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.



La dirección de la empresa se obliga, en caso de cubrir el puesto del trabajador excedente, a realizar una contratación de sustitución respecto de dicho puesto de trabajo y por ello con la misma categoría profesional que el excedente.

El trabajador excedente que sea titulado o técnico se obliga, durante la situación de excedencia, a no desempeñar trabajos de su misma categoría en empresas competidoras de El Comercio S. A. en el ámbito periodístico. El incumplimiento de esta obligación podrá ser considerado como falta muy grave.

Asimismo, el trabajador excedente que reingrese se obliga a seguir un curso de adaptación tecnológica, caso de que fuera necesario para el adecuado desempeño de sus funciones, a cargo de la Empresa, y por el plazo máximo de quince días, sin devengar por ello retribución salarial alguna.

La petición de reingreso deberá hacerse un mes antes de la finalización de la excedencia y la incorporación será automática a su puesto de trabajo, en el caso de que exista. En el supuesto de que dicho puesto de trabajo hubiera desaparecido, su incorporación se hará a un puesto de similares características.

#### Artículo 37.—*Incapacidad temporal (IT).*

El trabajador durante la situación de IT derivada de cualquier contingencia percibirá, como pago delegado de la Empresa, un complemento que le permita la percepción de su salario al cien por ciento tomando como base la media de los tres últimos meses completamente trabajados y anteriores a la situación de IT, por conceptos salariales de carencia mensual, con inclusión del Plus Dominical, así como a la percepción íntegra de las pagas extraordinarias. En razón del abono del complemento pactado, la Empresa, previo informe al Comité y debida supervisión de éste, podrá controlar el proceso del trabajador en cualquier momento por medio de sus propios servicios médicos. La negativa del trabajador a someterse a dicha comprobación dará lugar a la exención en la obligación del abono del complemento pactado. Asimismo, tratándose de un proceso de Incapacidad Temporal derivado de enfermedad común, y siempre que no se produzca internamiento hospitalario, caso de que el informe de los servicios médicos de Empresa, así lo aconsejasen, la Empresa podrá dejar de abonar el complemento indicado, siempre y cuando se produzca el visto bueno, a tal decisión, por parte del Comité de Empresa.

La situación de Incapacidad temporal solo interrumpirá el período vacacional, incrementándose dicho período en tantos días como le quedasen por disfrutar al trabajador, antes de iniciar la situación de Incapacidad Temporal, si la misma produce un internamiento hospitalario mínimo de 72 horas.

#### Artículo 38.—*Permiso por maternidad/paternidad.*

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se disfrutará a opción de la interesada/o, antes o después del parto, siempre que, como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante, lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad/paternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las última semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Por otra parte, la alteración de la salud en las semanas anteriores al parto, aun cuando la incapacidad derivara directamente del embarazo, dará lugar a otro tipo de prestación distinta a la específica por maternidad. De este modo, los procesos de Incapacidad Temporal iniciados antes del parto, y sin que la trabajadora hubiera optado por el descanso por maternidad, se considerarán independientes de este descanso por maternidad, el cual se empezará a contar entonces desde la fecha del parto. Al mismo tiempo, durante el descanso por maternidad no procederá el reconocimiento de cualquier otra situación de incapacidad laboral, y una vez agotado el mismo, si la trabajadora se encontrara impedida para el trabajo, se iniciará la nueva situación de Incapacidad Temporal que corresponda.

#### Artículo 39.—*Jubilaciones.*

En este apartado, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la seguridad Social. Las partes firmantes del acuerdo examinarán los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación a los 60 años, con el 100 % de los emolumentos percibidos por los trabajadores.

#### Artículo 40.—*Plan de pensiones.*

Cuando el resultado después de impuestos de cada ejercicio de El Comercio sea positivo y superior a la suma de ciento cincuenta mil euros (150.000,00 euros), la empresa aportará al plan de pensiones 230,80 € por cada trabajador que al final del ejercicio acredite, al menos, una antigüedad de un año.

A los efectos de la aportación al Plan de pensiones:

- El resultado después de impuestos de cada ejercicio se corregirá excluyendo los gastos derivados del pago de indemnizaciones por despido "judicial" de trabajadores de El Comercio S. A..

Se entenderá por despido judicial, aquellas indemnizaciones derivadas de la tramitación de un proceso individual ante los Juzgados de lo Social, por causa de despido en cualquiera de sus formas (disciplinario u objetivo), y asimismo, las abonadas por causa de un despido colectivo, aunque no fuera impugnado ante dicha Jurisdicción.



- No se tendrán en cuenta las posibles plusvalías que se puedan obtener por la venta del edificio o de operaciones extraordinarias, que no se corresponden a la actividad de El Comercio S. A., debiendo corresponderse el resultado de 150.000 € al resultado ordinario de la empresa, sin atípicos ni extraordinarios.

Dichas cantidades serán ingresadas en el fondo contratado, con su comisión gestora compuesta por igual número de representantes de la dirección de la Empresa y del Comité.

Dicha Comisión Gestora deberá regular el funcionamiento del plan en todo lo no previsto en este Convenio. Igualmente, todo trabajador que lo desee podrá hacer aportaciones a dicho plan de pensiones por la cuantía que él mismo estime oportuno.

#### Artículo 41.—*Relaciones humanas.*

Empresa y productores expresan su deseo de que en el seno del diario El Comercio, 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, darán claro ejemplo de educación y respeto, a la vez que vigilarán y harán todo lo posible para que nunca pueda romperse el buen trato entre los componentes de la Empresa. 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 42.—*Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Las partes rechazan cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y específicamente el que se produce a las personas LGTBI reafirmando su compromiso con un espacio de trabajo diverso e inclusivos. Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de las personas LGTBI, las partes negociarán en el seno de la Comisión Paritaria un protocolo en el que se establecerán un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en esta empresa, estableciéndose, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Se incluye asimismo en este artículo, la obligación, por parte de la Comisión Negociadora, de incluir, como modificación del presente Convenio, y por razón de la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre, la aplicación de las medidas de su anexo I, y el protocolo de su anexo II.

#### Artículo 43.—*Derecho a la información.*

Se reconoce el derecho de cualquier miembro de la plantilla, a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección de la Empresa sobre las materias que a ambos les incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones en el plazo de 48 horas.

A todos los efectos previstos en este artículo, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas o también a través del Comité de Empresa, al ser el órgano legal de representación de los trabajadores. De existir alguna controversia sobre el cumplimiento de una orden, ésta deberá formularse por escrito.

### CAPÍTULO V.—RÉGIMEN RETRIBUTIVO

#### Artículo 44.—*Principio general.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos pactados correspondientes a la jornada de trabajo. Expresamente se pacta que en ningún caso los conceptos retributivos en bruto conseguidos en el presente documento supondrán una disminución en las percepciones devengadas hasta el día de la fecha a ninguno de los trabajadores de El Comercio, S. A.

#### Artículo 45.—*Conceptos retributivos.*

Los distintos conceptos retributivos aplicables a cada trabajador en su nómina serán los siguientes:

1. Salario Base.
2. Complementos:
  - 2.1. Mensuales:
    - a) Antigüedad.
    - b) Nocturnidad.
    - c) Plus dominical.
    - d) Plus por libre disposición.
    - e) Gastos de bolsillo.



2.2. Personales:

- a) Complemento personal consolidado.

2.3. Horas extraordinarias.

2.4. De vencimiento superior al mes:

- a) Paga extraordinaria de verano.
- b) Paga extraordinaria de octubre.
- c) Paga extraordinaria de Navidad.
- d) Paga extraordinaria de Beneficios.

Artículo 46.—*Salario base.*

Se entiende por salario base aquella parte de la retribución percibida por los trabajadores de El Comercio, S. A. según su grupo profesional y nivel salarial con independencia de aquellos complementos que puedan cobrarse en razón de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, y que corresponderá a la jornada de trabajo y al rendimiento mínimo, fijado o habitual, exigible en la actividad de que en cada caso se trate.

La cuantía de este concepto para cada grupo profesional y nivel salarial es la que con tal carácter se fija en las tablas salariales establecidas en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 47.—*Antigüedad.*

Se entiende por Antigüedad el complemento que perciben los trabajadores como resultado de su permanencia en la Empresa. Se abonará para todo el personal, sea cual fuere su grupo profesional y nivel salarial, la cantidad de 22,64 euros por quinquenio trabajado. Se mantendrán, en todo caso, las cantidades que por este concepto venga cobrando cada trabajador, de forma que el nuevo complemento por quinquenios no afecte a los derechos adquiridos con el sistema aplicado con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

El precio del quinquenio de antigüedad, no podrá absorberse en su cuantía, ya sea total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos de que constan las nóminas.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan los quinquenios correspondientes.

Artículo 48.—*Nocturnidad.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se entiende por Nocturnidad el complemento que se abona a los trabajadores que realizan normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo (entre las 22 y las 6 horas), así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Este complemento queda establecido para jornadas de 3 o más horas en período nocturno, en las cuantías previstas para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial en las tablas salariales establecidas en el anexo I del presente Convenio.

Para aquellos trabajadores que realicen más de una y menos de tres horas nocturnas se aplicará el 50 por ciento de las anteriores escalas.

Artículo 49.—*Plus dominical.*

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada semanal en domingo percibirán, por cada domingo trabajado, las cuantías previstas para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial en las tablas salariales establecidas en el anexo I del presente Convenio.

Como consecuencia del régimen de descansos pactado en el artículo 22 del presente convenio colectivo, el trabajo en domingo no generará ningún incremento extraordinario de descanso.

Artículo 50.—*Plus por libre disposición.*

El personal que, además del cometido asignado, por decisión expresa de la Dirección comunicada y acordada por escrito, esté a disposición de la Empresa en todo momento para cubrir necesidades de carácter eventual, cobrará un Plus de Libre Disposición, en la cuantía prevista para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial en las tablas salariales establecidas en el anexo I.

Artículo 51.—*Gastos de bolsillo.*

Será el plus que perciben los trabajadores de la Redacción de El Comercio, S. A. que realizan periodismo en la calle. Su importe será el siguiente:

- Años 2024: 45,01 euros/mes.
- Año 2025: 33,75 €/mes.



- Año 2026: 22,5 €/mes.
- Año 2027: 11,25 €/mes.

A partir del año 2028 quedarán definitivamente suprimidos los gastos de bolsillo.

Las personas trabajadoras dispondrán de la aplicación Tickelia para poder pasar sus gastos ordinarios derivados del trabajo.

## Artículo 52.—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 1561/95 de 21 de septiembre sobre regulación de jornadas especiales o normativa vigente.

La prolongación de la jornada laboral será voluntaria, salvo los supuestos legalmente exigibles por las particulares características del trabajo periodístico, que exige su elaboración y terminación día a día, por lo que se dividirán en:

De fuerza mayor: Son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Estructurales: Sólo deberán ser realizadas las precisas para finiquitar las ediciones diarias de El Comercio, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación legalmente previstas.

Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas en los párrafos anteriores y los trabajadores de El Comercio, S. A., no tendrán ninguna obligación de realizarlas.

Se cobrarán para todas las categorías profesionales por igual, con el importe correspondiente a 14,80 €.

Mientras permanezcan vigentes todos y cada uno de los preceptos incluidos en el artículo 21 de este convenio, expresamente se pacta la consideración como prolongación de jornada ordinaria de trabajo, y por ello su no consideración como horas extraordinarias a las dos horas en cada semana de prolongación de jornada que sean necesarias para la confección del periódico diario.

La realización de las horas extraordinarias se registrará mes a mes y trabajador por trabajador, entregando copia del resumen mensual al Comité de Empresa.

Para que ambas partes, empresa y trabajadores, puedan acogerse a lo previsto en las disposiciones vigentes en cada momento sobre cotización a la Seguridad Social, notificarán mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales realizadas por los trabajadores.

Será competencia de la Comisión Paritaria el control y vigilancia de lo establecido en este artículo. En el caso de que surjan dudas en torno a la realización o compensación de las horas extraordinarias, la Comisión Paritaria tendrá derecho a recibir la información oportuna de la empresa.

## Artículo 53.—Pagas extraordinarias.

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de El Comercio, S. A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano: Se percibirá en el mes de julio y su importe estará constituido por el 100% de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, nocturnidad y complemento personal consolidado, que el trabajador perciba durante un mes o 30 días.
- Paga de navidad: Se percibirá en el mes de diciembre y su importe estará constituido por el 100% de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, nocturnidad y complemento personal consolidado, que el trabajador perciba durante un mes o 30 días.
- Paga de octubre: Se percibirá en el mes de octubre y su importe será equivalente a la paga de verano del mismo año.
- Paga de beneficios: Se percibirá en el mes de febrero y su importe estará constituido por el 8% de todos los salarios reales brutos que el trabajador haya percibido durante la anualidad anterior por todos los conceptos, salvo la propia paga de beneficios, los gastos de bolsillo, el plus dominical y las horas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en la empresa durante el año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe anualmente y en razón al tiempo de servicio. Esta norma se aplicará también a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

## Artículo 54.—Gastos y kilometraje.

Cuando por necesidades del servicio el personal se desplace a efectuar trabajos fuera del municipio de su centro de trabajo serán abonados la totalidad de los gastos, comprobados mediante las correspondientes facturas.

Si el desplazamiento se realizase en el vehículo del trabajador, se abonará, además, la cantidad de 0,27 euros kilómetro. A partir del año 2025 el kilometraje se incrementará a 0,30 euros kilómetro y se pagarán los kilómetros en los desplazamientos realizados fuera del casco urbano de Gijón y de Oviedo.

Los fotógrafos, para resarcirse de los gastos generados por desplazamientos dentro del concejo, percibirán, sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo anterior, una cantidad de 33,68 euros al mes.



## Artículo 55.—*Forma de pago.*

La nómina deberá ser satisfecha por mensualidades, según la costumbre establecida hasta la fecha.

## Artículo 56.—*Anticipos.*

La empresa dispondrá de un crédito de 6.000 euros para que los trabajadores de plantilla que lo soliciten puedan percibir anticipos a cuenta por su trabajo. El importe máximo de este anticipo será del 90 % líquido de su nómina mensual, que deberá ser reintegrado en un plazo no superior a los tres meses siguientes a aquel en que se le haya concedido.

## Artículo 57.—*Incrementos salariales.*

Los salarios de las personas trabajadoras de El Comercio, S. A. para los años 2024-2027 se señalan en las tablas salariales que se adjuntan como anexo al Convenio Colectivo y que reflejan las subidas salariales acordadas para cada uno de esos años.

## Artículo 58.—*Cláusula de revisión variable.*

Esta cláusula, de carácter especial, solamente afecta a los trabajadores de El Comercio, S. A., cuya relación laboral se extinga o interrumpa antes de la aplicación de la revisión salarial pactada en el artículo anterior.

Por ello, dichos trabajadores tendrán derecho a percibir los atrasos salariales que en razón de la aplicación del convenio pudieran devengar en su caso.

## Artículo 59.—*Fondo de préstamos.*

La empresa constituirá un fondo especial para préstamos de 30.000 euros, que pondrá a disposición del Comité de Empresa y que será gestionado de forma conjunta entre ambos.

Este fondo estará a disposición de todos los empleados fijos que lo soliciten, mediante un crédito sin intereses, por riguroso orden de petición y con las siguientes características:

El tope máximo del crédito será de 1.500 euros, siendo un préstamo sin intereses.

Para acceder a una nueva solicitud de préstamo, habrá de estar completamente amortizado el anterior.

Para acceder al mismo será preciso su solicitud por escrito, con expresión de las razones del mismo, con el fin de estudiar las prioridades, para el caso de que hubiera más solicitudes que fondos.

Las prioridades serán:

1. Motivos de salud.
2. Gastos de vivienda.
3. Otros.

La concesión del crédito será competencia del Comité, quién lo comunicará de forma inmediata a la empresa, para su tramitación.

El plazo máximo de amortización será de 36 meses, mediante retención en nómina de una cuota mensual mínima de 42 euros; La extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa, del beneficiario del préstamo, con plazos pendientes de amortización, autorizará a la empresa para reintegrar el total del montante pendiente a la fecha de cese, salvo que se garantice suficientemente su reintegro.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los préstamos vivos gestionados directamente por el comité, conforme a los convenios anteriores, pasarán a ser gestionados en la forma indicada en el presente artículo.

## Artículo 60.—*Nupcialidad y natalidad.*

Se establecen en favor de todos los trabajadores con una antigüedad de al menos un año en la Empresa los siguientes premios en razón de matrimonio o de nacimiento de hijos.

Premio de nupcialidad: 185 euros.

Premio de natalidad: 110 euros.

## Artículo 61.—*Periódico y coleccionables.*

El Comercio, S. A. se compromete a seguir entregando un ejemplar del periódico diario a cada uno de sus trabajadores, incluidos aquellos que ya se encuentren jubilados, como viene sucediendo hasta el día de la fecha, esto es:

- Aquellos trabajadores o jubilados que deseen recibir el periódico en sus casas abonarán los gastos de envío del periódico a su domicilio.



- Aquellos trabajadores o jubilados que deseen retirar el periódico en un kiosco o en el centro de trabajo no abonarán gasto alguno.
- Asimismo, los trabajadores dispondrán de acceso gratuito a la versión pdf de El Comercio a través de la plataforma Kiosko y Más.

En lo relativo a las acciones promocionales que se pongan en marcha, El Comercio se compromete, como viene sucediendo hasta el día de la fecha, a ponerlas a disposición de los trabajadores en las mejores condiciones posibles, tomando como referencia la oferta dirigida a lectores y suscriptores.

## CAPÍTULO VI.—RÉGIMEN SOCIAL

### Artículo 62.—*Ayuda a personas con discapacidad.*

Los trabajadores que tuvieran algún hijo o hija con discapacidad, física (con discapacidad reconocida por el IMSERSO en porcentaje superior al 60%), psíquico o sensorial, percibirá, mientras el discapacitado no realice trabajos remunerados con un salario superior al mínimo interprofesional, o la Seguridad Social o cualquier otra institución no se haga cargo de su total atención, una ayuda de 550 euros al año para su educación o cuidados especiales.

### Artículo 63.—*Ayuda escolar.*

A todo el personal afectado por este Convenio, previa presentación a partir del mes de septiembre de cada año del justificante de matriculación y relación de libros de texto, la Empresa le abonará la cantidad de 60 euros por cada hijo, debiendo justificar que su importe se dedica a la adquisición de los libros de estudios de Preescolar, FP, Educación Primaria o Secundaria, ESO, BUP, COU o cursos equivalentes.

Con respecto a los estudios universitarios, los trabajadores que tengan hijos en esa situación percibirán 160 euros/año por cada uno, durante un período máximo de un año más que la duración teórica de la carrera. El personal en régimen de jornada reducida percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo.

### Artículo 64.—*Ayuda para lentes correctoras.*

La dirección de la empresa abonará hasta un máximo de 240 euros para cada uno de los trabajadores que necesiten comprar lentes correctoras para poder trabajar ante las pantallas de los ordenadores, o que así lo soliciten, cuando así sea certificado por los correspondientes servicios médicos de empresa, y contra la presentación de la correspondiente factura de adquisición de las mismas.

Igualmente, la Empresa facilitará a todas las personas que trabajen ante pantallas de ordenador o que así lo soliciten, una revisión oftalmológica semestral, además de las extraordinarias que puedan solicitarse individualmente. De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

Asimismo la empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados, un reconocimiento médico general anual a todos los trabajadores. A estos efectos se remiten a la normativa vigente (Ley de Salud Laboral).

### Artículo 65.—*Seguro colectivo.*

La Empresa costeará un seguro colectivo para todos los trabajadores en activo con una cobertura con efectos durante las 24 horas del día, y con los siguientes capitales:

- 19.000 euros por muerte derivada de cualquier contingencia.
- 19.000 euros por declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de cualquier contingencia.

La invalidez parcial se abonará según el baremo oficial establecido en la correspondiente póliza.

Se entenderá causado el derecho al percibo de dicho seguro en los siguientes momentos:

- En la fecha del fallecimiento, para el caso de muerte.
- En los casos de declaración de invalidez permanente, si la contingencia de la misma fuera por accidente sea o no laboral, la fecha de producirse éste. Si la contingencia fuera por causas comunes, la fecha del hecho causante determinado en el correspondiente expediente de invalidez.

### Artículo 66.—*Cláusula de conciencia.*

El Comercio, S. A., hace suyo el principio general de la cláusula de conciencia, así como el derecho al secreto profesional reconocido en el artículo 20 de la Constitución Española y asume la responsabilidad legal y económica derivada de las actuaciones judiciales contra los redactores del periódico en el ejercicio de su labor.

### Artículo 67.—*Ropa de trabajo.*

El personal de aquellas secciones del periódico que, en virtud de su función laboral, necesite para su trabajo ropa específica (impermeable, buzo, bata, guantes, calzado de trabajo, etcétera) tendrá derecho a la renovación por parte de la empresa de esta indumentaria como máximo dos veces al año, previa petición al jefe de sección.

## Artículo 68.—*Respeto a la dignidad de los trabajadores.*

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la Empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan de cualquier persona que, con clara intencionalidad de carácter sexual, afecten a la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección Penal correspondiente.

## CAPÍTULO VII.—DEL COMITÉ DE EMPRESA

### Artículo 69.—*Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### Artículo 70.—*Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa, en materias de su específica competencia y especialmente en todo lo referido a cambios en la composición y cuantía de la plantilla, será el único portavoz válido entre cualquier trabajador de El Comercio, S. A., y la Empresa, debiendo ésta dirigirse a dicho órgano representativo y colegiado, para cualquier asunto que pueda afectar a las relaciones entre las partes.

### Artículo 71.—*Horas sindicales.*

Las horas empleadas en reuniones con la Empresa, a propuesta de ésta, y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo por los trabajadores integrantes de la Mesa Negociadora, no consumirán el crédito horario de que disponen los miembros del Comité, pudiendo cada sindicato representado en dicha Mesa acumular en uno o varios de sus representantes la suma de estas horas en función del número de miembros con que cuenta en la Mesa Negociadora.

A su vez, la Empresa se encargará de poner en conocimiento de los superiores de cada miembro del Comité de Empresa del número de horas con que cuentan dichos trabajadores, las cuales se consumirán durante la vigencia de este convenio.

Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán los impresos establecidos a tal fin, y se avisará con antelación suficiente (siempre que sea posible) a los responsables de cada área o a la Dirección de la Empresa.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité será de veinte, para cuyo uso bastará con la presentación de un justificante escrito de la Presidencia del Comité de Empresa o del sindicato al que pertenezca la persona interesada.

### Artículo 72.—*Seguridad y salud.*

En materia de Seguridad y Salud Laboral, ambas partes se someten a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como al resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Por todo ello deberá funcionar obligatoriamente el Comité de Seguridad y Salud ya creado, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular (el primer viernes de cada mes y cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes) y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Por todo ello, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención estipulado en el párrafo anterior tiene la consideración de una obligación laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a esto, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias y precisas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

### Artículo 73.—*Medio ambiente.*

Se creará un Comité de Medio Ambiente, en los términos que marque la Ley.

## CAPÍTULO VIII.—FALTAS, SANCIONES Y PRESCRIPCIONES

### Artículo 74.—*Faltas imputables a los trabajadores.*

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia en: falta leve, grave o muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a quince minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- No comunicar en el plazo de un mes a la Empresa los cambios de teléfono, residencia o domicilio.
- Descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Fumar en áreas de trabajo.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas leves no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- La reincidencia en faltas leves (más de cinco), aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte, durante un año.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra Empresa del mismo ramo, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- La embriaguez y la toxicomanía durante el servicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados. El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento del Comité de Empresa, que realizará los trámites oportunos para aclararlo.
- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad injustificadamente.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave (más de cinco), aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

#### Artículo 75.—*Sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores, mediante copia de la notificación al interesado.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, y el despido.

Para la imposición de sanción, por falta grave o muy grave, se requiere la apertura de expediente contradictorio con el afectado y el Comité de Empresa, con entrega en todo caso de pliego de cargos y alegaciones escritas.

#### Artículo 76.—*Prescripciones.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido.

#### Artículo 77.—*Anulación de anotaciones desfavorables.*

Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Seis meses si se trata de faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves.

La Empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

#### *Disposición adicional primera.—Comisión Paritaria de vigilancia*

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 respecto corresponda a la autoridad laboral o jurisdicción competente, 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 interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por seis representantes, tres designados por la representación empresarial y otros tres por la representación de los trabajadores. La Comisión designará de entre sus miembros un Secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores (con voz, pero sin voto) en las materias que sean de su competencia.

#### *Funciones*

La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:



- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.

La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.

En el caso de ausencia de algunos de los miembros de la Comisión, éste será sustituido por otro nombrado por cada parte de entre sus representados.

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

El plazo para emitir la resolución que se tome será de siete 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.

La Comisión Paritaria estará integrada por las siguientes personas:

- Por la representación empresarial: Ignacio Pérez Alonso, Noelia Alonso Melendi, Fernando Castiella López-Arostegui y Antonio Sarasua Serrano.
- Por la representación Social: Marta Varela (Presidenta), Eduardo Rodríguez Paneque (Secretario), Laura Mayor-domo y Daniel Fernández.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en la disposición adicional primera, Los componentes de la misma se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

#### *Disposición adicional segunda.—Pactos complementarios.*

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco del Convenio que estén vigentes en la actualidad o que puedan suscribirse en el futuro, en la medida que no contravengan lo estipulado en este Convenio.

#### *Disposición adicional tercera.—Complemento personal consolidado*

Se reconoce al personal en plantilla a 31 de julio de 2012, como condición más beneficiosa, el derecho a percibir como Complemento Personal Consolidado las cantidades que, conforme a la estructura salarial anterior, venían percibiendo anualmente por los conceptos de Plus de Titularidad y Plus Especial.

Este complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable y se incrementará cada año conforme con los incrementos salariales previstos en el artículo 56 del presente Convenio.

#### *Disposición adicional cuarta.—Plan de ajuste temporal (paga de beneficios y paga de diciembre)*

Con el objeto de ayudar a garantizar la viabilidad de El Comercio, S. A., durante la vigencia del Convenio el importe a abonar en concepto de paga de beneficios (artículo 52 del presente Convenio Colectivo) y de la paga extraordinaria de diciembre (\*) prevista en el mismo artículo, se calcularán en base al resultado cierto y sin ajustes y sin provisión de fondos de dichas pagas, tras el cierre de cada ejercicio contable de El Comercio, S. A.

A los efectos de la aplicación del Plan de Ajuste Temporal, el resultado final contable de cada ejercicio se corregirá excluyendo los gastos derivados del pago de indemnizaciones por despido 'judicial' de trabajadores de El Comercio, S. A. Se entenderá por despido judicial, aquellas indemnizaciones derivadas de la tramitación de un proceso individual ante los Juzgados de lo Social, por causa de despido en cualquiera de sus formas (disciplinario u objetivo), y asimismo, las abonadas por causa de un despido colectivo, aunque no fuera impugnado ante dicha Jurisdicción.

El salario de los trabajadores seguirá siendo a todos los efectos (calculando pluses, subidas salariales, indemnizaciones...) el 100 % del salario, incluyendo el 100 % de las pagas de beneficios y de diciembre.

Paga de beneficios: Sentado lo anterior, para la paga de beneficios que correspondería abonar durante la vigencia del Convenio, en caso de que el resultado final después de impuestos y sin haber hecho provisión de fondos para dicha paga sea inferior a ciento cincuenta mil euros (150.000,00 euros), no se abonará cantidad alguna.

Si el resultado fuera positivo y superior a 150.000,00 euros, se abonará el exceso de dicha diferencia, así por ejemplo, si fuera de 200.000,00 euros, se abonará la suma de 50.000,00 euros. Si fuera de 250.000,00 euros, se abonará la suma de 100.000,00 euros, y así sucesivamente, hasta completar en su caso, el 100 % de la paga para cada uno de los trabajadores afectados.

El ajuste en la paga de beneficios no afectará a los Niveles 1 y 2 de todos los grupos profesionales.



(\*) Paga extraordinaria de diciembre 2024 y 2025: Asimismo, para la paga extraordinaria de diciembre de 2024 y de 2025 su cuantía se reducirá hasta un máximo del 20 %, si el resultado final después de impuestos durante la vigencia del Convenio, fuera negativo en los términos establecidos en esta disposición.

A tal efecto, se retendrá la paga extraordinaria de diciembre hasta conocerse el resultado final del ejercicio, momento en el que se procederá a liquidar, en su caso, la parte retenida de la citada paga de diciembre (enero/febrero del año siguiente).

Si se alcanza un resultado positivo, todo lo que supere dicho resultado (+ 0 €) será para devolver a los trabajadores, proporcionalmente a la parte descontada de la paga extraordinaria de diciembre. Si el resultado es negativo, la paga extraordinaria de diciembre quedará ajustada dicho año en los términos comentados.

El ajuste adicional sobre la paga extraordinaria de diciembre no se aplicará a los trabajadores con salario bruto fijo anual igual o inferior a veinticinco mil euros (25.000,00 €).

El 1 de enero de 2026 la paga de diciembre pasará a ser del 100 % con independencia de la vigencia del Convenio Colectivo.

#### *Disposición adicional quinta.—Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), vigente en cada momento.

Asimismo acuerdan que someter las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Propia Comisión Paritaria, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, por ello al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), u organismo que en su caso le sustituya.

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA).

#### *Disposición final.—Determinación de las partes que suscriben el convenio*

Que las partes que conciertan el presente Convenio, son:

En representación de la empresa: D. Ignacio Pérez Alonso y doña Noelia Alonso Melendi, y como Asesor D. Antonio Sarasúa Serrano.

Por la parte social: doña Marta Varela Bernardo, doña Laura Mayordomo Fernández, D. Daniel Fernández González y D. Eduardo Rodríguez Paneque.



## Tablas Salariales 2024

REDACCIÓN							
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos	
Jefatura	Redactor Jefe	41.566,61 €	2.565,84 €	108,62 €	81,47 €	168,28 €	
	Jefe Sección	36.729,45 €	2.267,25 €	108,62 €	81,47 €	153,09 €	
	Subjefe Sección	33.617,75 €	2.075,17 €	108,62 €	81,47 €	143,61 €	
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos
Redactor/Diagramador/Infografista/Fotógrafo	Nivel Especial		31.530,87 €	1.946,35 €	108,62 €	63,36 €	134,13 €
	Nivel 4		25.653,01 €	1.583,52 €		45,21 €	75,00 €
	Nivel 3	3	22.105,48 €	1.364,54 €		41,10 €	70,00 €
	Nivel 2	2	20.049,06 €	1.237,60 €		36,99 €	65,00 €
	Nivel 1	1	18.500,00 €	1.141,98 €		32,88 €	60,00 €
	Niveles	Nº Máx. Años	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Nocturnidad	Domingos	
Oficial Redacción (oficios auxiliares, archivo, escaner, componedor...)	Nivel Especial			26.784,92 €	1.653,39 €	63,36 €	109,87 €
	Nivel 4			21.077,19 €	1.301,06 €	45,21 €	75,00 €
	Nivel 3	3		19.021,11 €	1.174,14 €	41,10 €	70,00 €
	Nivel 2	2		16.964,70 €	1.047,20 €	36,99 €	65,00 €
ADMINISTRACIÓN							
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Jefatura	Jefe Sección		34.779,94 €	2.146,91 €	81,47 €		
	Jefe Negociado		32.235,41 €	1.989,84 €	81,47 €		
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Técnico Sistemas	Nivel Especial		30.468,47 €	1.880,77 €	63,36 €		
	Nivel 4		21.077,19 €	1.301,06 €	45,21 €		
	Nivel 3	3	19.021,11 €	1.174,14 €	41,10 €		
	Nivel 2	2	16.964,70 €	1.047,20 €	36,99 €		
	Nivel 1	1	16.500,00 €	1.018,52 €	32,88 €		
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Oficial Administración	Nivel Especial		29.514,78 €	1.821,90 €	63,36 €		
	Nivel 4		21.077,19 €	1.301,06 €	45,21 €		
	Nivel 3	3	19.021,11 €	1.174,14 €	41,10 €		
	Nivel 2	2	16.964,70 €	1.047,20 €	36,99 €		
	Nivel 1	1	16.500,00 €	1.018,52 €	32,88 €		

## Tablas Salariales 2025

REDACCIÓN							
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos	
Jefatura	Redactor Jefe	41.566,61 €	2.565,84 €	108,62 €	85,54 €	168,28 €	
	Jefe Sección	36.729,45 €	2.267,25 €	108,62 €	85,54 €	153,09 €	
	Subjefe Sección	33.617,75 €	2.075,17 €	108,62 €	85,54 €	143,61 €	
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos
Redactor/Diagramador/Infografista/Fotógrafo	Nivel Especial		31.530,87 €	1.946,35 €	108,62 €	66,53 €	134,13 €
	Nivel 4		26.166,07 €	1.615,19 €		47,47 €	75,00 €
	Nivel 3	3	22.547,59 €	1.391,83 €		43,16 €	70,00 €
	Nivel 2	2	20.450,05 €	1.262,35 €		38,84 €	65,00 €
	Nivel 1	1	18.870,00 €	1.164,81 €		34,52 €	60,00 €
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Anual	Nocturnidad	Domingos	
Oficial Redacción (oficios auxiliares, archivo, escaner, componedor...)	Nivel Especial		26.784,92 €	1.653,39 €	66,53 €	109,87 €	
	Nivel 4		21.498,73 €	1.327,08 €	47,47 €	75,00 €	
	Nivel 3	3	19.401,53 €	1.197,63 €	43,16 €	70,00 €	
	Nivel 2	2	17.303,99 €	1.068,15 €	38,84 €	65,00 €	
ADMINISTRACIÓN							
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Jefatura	Jefe Sección		34.779,94 €	2.146,91 €	85,54 €		
	Jefe Negociado		32.235,41 €	1.989,84 €	85,54 €		
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Técnico Sistemas	Nivel Especial		30.468,47 €	1.880,77 €	66,53 €		
	Nivel 4		21.498,73 €	1.327,08 €	47,47 €		
	Nivel 3	3	19.401,53 €	1.197,63 €	43,16 €		
	Nivel 2	2	17.303,99 €	1.068,15 €	38,84 €		
	Nivel 1	1	16.830,00 €	1.038,89 €	34,52 €		
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Oficial Administración	Nivel Especial		29.514,78 €	1.821,90 €	66,53 €		
	Nivel 4		21.498,73 €	1.327,08 €	47,47 €		
	Nivel 3	3	19.401,53 €	1.197,63 €	43,16 €		
	Nivel 2	2	17.303,99 €	1.068,15 €	38,84 €		
	Nivel 1	1	16.830,00 €	1.038,89 €	34,52 €		

## Tablas Salariales 2026

### REDACCIÓN

	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos
Jefatura	Redactor Jefe	42.397,94 €	2.617,16 €	108,62 €	89,82 €	168,28 €
	Jefe Sección	37.464,04 €	2.312,60 €	108,62 €	89,82 €	153,09 €
	Subjefe Sección	34.290,11 €	2.116,67 €	108,62 €	89,82 €	143,61 €

	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos
Redactor/Diagramador/Infografista/Fotógrafo	Nivel Especial		32.161,49 €	1.985,28 €	108,62 €	69,85 €	134,13 €
	Nivel 4		26.689,40 €	1.647,49 €		49,84 €	75,00 €
	Nivel 3	3	22.998,54 €	1.419,66 €		45,31 €	70,00 €
	Nivel 2	2	20.859,05 €	1.287,60 €		40,78 €	65,00 €
	Nivel 1	1	19.247,40 €	1.188,11 €		36,25 €	60,00 €

	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Anual	Nocturnidad	Domingos
Oficial Redacción (oficios auxiliares, archivo, escaner, componedor...)	Nivel Especial		27.320,62 €	1.686,46 €	69,85 €	109,87 €
	Nivel 4		21.928,71 €	1.353,62 €	49,84 €	75,00 €
	Nivel 3	3	19.789,56 €	1.221,58 €	45,31 €	70,00 €
	Nivel 2	2	17.650,07 €	1.089,51 €	40,78 €	65,00 €

### ADMINISTRACIÓN

	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad
Jefatura	Jefe Sección		35.475,54 €	2.189,85 €	89,82 €
	Jefe Negociado		32.880,12 €	2.029,64 €	89,82 €

	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad
Técnico Sistemas	Nivel Especial		31.077,84 €	1.918,39 €	69,85 €
	Nivel 4		21.928,71 €	1.353,62 €	49,84 €
	Nivel 3	3	19.789,56 €	1.221,58 €	45,31 €
	Nivel 2	2	17.650,07 €	1.089,51 €	40,78 €
	Nivel 1	1	17.166,60 €	1.059,67 €	36,25 €

	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad
Oficial Administración	Nivel Especial		30.105,08 €	1.858,34 €	69,85 €
	Nivel 4		21.928,71 €	1.353,62 €	49,84 €
	Nivel 3	3	19.789,56 €	1.221,58 €	45,31 €
	Nivel 2	2	17.650,07 €	1.089,51 €	40,78 €
	Nivel 1	1	17.166,60 €	1.059,67 €	36,25 €

## Tablas Salariales 2027

<b>REDACCIÓN</b>							
	Niveles	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos	
Jefatura	Redactor Jefe	43.245,90 €	2.669,50 €	108,62 €	89,82 €	168,28 €	
	Jefe Sección	38.213,32 €	2.358,85 €	108,62 €	89,82 €	153,09 €	
	Subjefe Sección	34.975,91 €	2.159,01 €	108,62 €	89,82 €	143,61 €	
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Libre Disposición	Nocturnidad	Domingos
Redactor/Diagramador/ Infografista/Fotógrafo	Nivel Especial		32.804,72 €	2.024,98 €	108,62 €	69,85 €	134,13 €
	Nivel 4		27.223,18 €	1.680,44 €		49,84 €	75,00 €
	Nivel 3	3	23.458,51 €	1.448,06 €		45,31 €	70,00 €
	Nivel 2	2	21.276,23 €	1.313,35 €		40,78 €	65,00 €
	Nivel 1	1	19.632,35 €	1.211,87 €		36,25 €	60,00 €
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Anual	Nocturnidad	Domingos	
Oficial Redacción (oficios auxiliares, archivo, escaner, componedor...)	Nivel Especial		27.867,03 €	1.720,19 €	69,85 €	109,87 €	
	Nivel 4		22.367,28 €	1.380,70 €	49,84 €	75,00 €	
	Nivel 3	3	20.185,35 €	1.246,01 €	45,31 €	70,00 €	
	Nivel 2	2	18.003,07 €	1.111,30 €	40,78 €	65,00 €	
<b>ADMINISTRACIÓN</b>							
	Niveles	Nº Máx. Años	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Jefatura	Jefe Sección		36.185,05 €	2.233,65 €	89,82 €		
	Jefe Negociado		33.537,72 €	2.070,23 €	89,82 €		
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Técnico Sistemas	Nivel Especial		31.699,40 €	1.956,75 €	69,85 €		
	Nivel 4		22.367,28 €	1.380,70 €	49,84 €		
	Nivel 3	3	20.185,35 €	1.246,01 €	45,31 €		
	Nivel 2	2	18.003,07 €	1.111,30 €	40,78 €		
	Nivel 1	1	17.509,93 €	1.080,86 €	36,25 €		
	Niveles	Nº Máx. Años	Total Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Nocturnidad		
Oficial Administración	Nivel Especial		30.707,18 €	1.895,50 €	69,85 €		
	Nivel 4		22.367,28 €	1.380,70 €	49,84 €		
	Nivel 3	3	20.185,35 €	1.246,01 €	45,31 €		
	Nivel 2	2	18.003,07 €	1.111,30 €	40,78 €		
	Nivel 1	1	17.509,93 €	1.080,86 €	36,25 €		