

Convenio Colectivo de "Editorial Menorca" 2008-2011

Capítulo I- Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

Las normas contenidas en este convenio son de aplicación a todos los centros de trabajo actualmente existentes o que se creen en el futuro por "Editorial Menorca S.A."

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera de fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

1. Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno
2. Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
3. Asesores.
4. Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya relación laboral.
5. Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la empresa.
6. Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para "Editorial Menorca S.A." con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad

Artículo 3. Ámbito funcional

Las normas de este Convenio afectan exclusivamente a las actividades de todos los centros de trabajo de "Editorial Menorca S.A."

Capítulo II. Retribuciones económicas y categorías profesionales

Artículo 4. Tabla salarial

Los salarios vigentes en la Empresa para todos los trabajadores afectos al Convenio son los reflejados en las tablas salariales que se anexan.

Artículo 5. CATEGORIAS PROFESIONALES

- I.- En el área de Redacción:
- Redactor Jefe
 - Redactor

- Ayudante Preferente
- Fotógrafo

Subárea de Archivo y Documentación:

- Documentalista

II.- En el área de Administración y Publicidad:

- Jefe de Sección
- Jefe de Negociado
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Auxiliar Administrativo
- Aspirante Administrativo

III.- En el área de Talleres:

- Jefe de Sección

Subárea de Manipulados:

- Oficial de Primera M.
- Oficial de Segunda M.
- Oficial de Tercera M.
- Peón M.

Subárea de Impresión:

- Oficial de Primera I.
- Oficial de Segunda I.
- Oficial de Tercera I.
- Peón I.

Subárea de Preimpresión:

- Maquetador
- Corrector
- Oficial de Primera P.
- Oficial de Segunda P.
- Oficial de Tercera P.

IV.- En el área de Departamento Informático:

- Jefe de Sección
- Programador
- Técnico de sistemas

V.- En el área de Distribución:

- Jefe de equipo
- Repartidor con Auto
- Repartidor

VI.- Servicios Generales

- Limpiadora

La ubicación de cada empleado en una de estas áreas o categorías profesionales responderá a criterios objetivos, evitándose, en todo caso, que tal clasificación atente

contra la dignidad profesional de los empleados.

La asignación de cada trabajador a una categoría profesional, ya sea al inicio de la relación laboral o en un momento posterior, será el resultado de la conjunta ponderación de los Criterios de Clasificación Profesional que a continuación se desarrollan:

1.- Formación:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

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

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

2.- Iniciativa:

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

3.- Autonomía:

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

4.- Responsabilidad:

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

5.- Mando:

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

6.- Complejidad:

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

Artículo 6. Niveles salariales

En cada una de las áreas profesionales antes enunciadas se establecerá, en función de la retribución estipulada, un máximo de tres niveles salariales.

Será potestad exclusiva de la empresa la decisión de incluir a un trabajador en uno u otro nivel dentro de su categoría profesional. No obstante lo anterior, dicha decisión no podrá ser tomada sin tener en cuenta los criterios de clasificación profesional enunciados en el artículo anterior.

Los trabajadores contratados en el nivel salarial 1 pasarán al nivel 2 al cumplir los 6 meses de antigüedad en la empresa si el empleado obtiene una valoración positiva en el desempeño de sus responsabilidades. El trabajador clasificado en el nivel 2 pasará al

nivel 3 al cabo de un año si consigue la preceptiva valoración positiva en el desarrollo de su trabajo.

Artículo 7. Sueldo único

Cada trabajador percibirá únicamente un sueldo de "Editorial Menorca S.A.", que será el correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado y a su jornada de trabajo, sin perjuicio de las cantidades que discrecionalmente se le puedan asignar por otras funciones que realice fuera de su jornada laboral.

Artículo 8. Antigüedad

Los trabajadores fijos que presten sus servicios en la Empresa, disfrutarán aumentos en sus haberes por años de servicio. Estos consistirán en dos trienios del 5 por ciento y quinquenios sucesivos del 5 por ciento, calculados sobre el salario base establecido para cada categoría.

Artículo 9. Participación en beneficios

Como participación en beneficios, se establece el abono a cada trabajador del 8 por ciento sobre el salario real percibido durante el año anterior; es decir, sobre las doce mensualidades más las gratificaciones de julio y Navidad.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de "Editorial Menorca S.A." percibirán una gratificación extraordinaria por importe de una mensualidad de sueldo o salario en los meses de julio y diciembre.

Artículo 11. Nocturnidad

Se acuerda atenerse a lo dispuesto en el artículo 36 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores de Reparto que hubiesen sido contratados y su salario se hubiese establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, no tendrán derecho al citado plus.

Artículo 12. Plus dominical

Todos aquellos trabajadores de Editorial Menorca, S. A. que desarrollen su trabajo en domingo percibirán una compensación económica de 49,98 euros para el ejercicio 2008.

A los miembros de la redacción que desarrollen su trabajo en domingo se les compensará con dos días de descanso a los que se les restará el valor en tiempo correspondiente al plus fijado en el párrafo anterior.

Artículo 13. Revisión salarial anual

Para el año 2008, los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 2007, se verán incrementados en IPC interanual publicado (4,2%) más un 1% adicional, siendo la subida del 5,2% a aplicar con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2008.

Para los años 2009, 2010 y 2011 los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre del año anterior, se verán incrementados con el Índice de los Precios al Consumo en ámbito nacional interanual a 31 de diciembre, más la fórmula (1%+/- el porcentaje de variación de resultados del último ejercicio contable comparado con el ejercicio anterior.) Se establece un límite mínimo de incremento salarial de IPC+0,5%, y un límite máximo de un IPC+1,5% para cada anualidad.

Capítulo III. Otras retribuciones y compensaciones

Artículo 14. Incapacidad Temporal

"Editorial Menorca S.A." abonará al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal la diferencia entre las prestaciones económicas que le abone la Seguridad Social y su salario real.

Artículo 15. Viajes y dietas

Los gastos que ocasionen los viajes fuera de la Isla, al igual que las dietas de manutención, serán abonadas por la empresa, previa presentación de justificante de gastos.

En el supuesto que los trabajadores de Redacción tengan que desplazarse en vehículo propio por razones de trabajo, de común acuerdo, se pactará con la Empresa una cantidad para satisfacer este gasto.

Capítulo IV. Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 16. Jornada laboral

I.- La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio colectivo será de 40 horas semanales, con excepción del personal de Redacción, Talleres de Diari y Distribución de diarios, que mantendrá la jornada de 36 horas que viene realizando hasta la fecha con las particularidades reguladas en el presente convenio. Todo el personal de Editorial Menorca podrá prestar servicios laborales de Lunes a Domingos, respetando siempre los descansos mínimos establecidos en la normativa laboral aplicable.

Si el trabajador terminase su cometido antes de cumplir su jornada laboral, la concesión de permiso para poder ausentarse no constituirá en ningún caso concesión más beneficiosa.

II.- El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

III.- Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que

requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, previa comunicación con 24 horas de antelación, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

En concreto, y para los trabajadores adscritos a la Imprenta comercial, se acuerda que en las épocas en que aumente la producción de la empresa, la jornada máxima ordinaria podrá superarse hasta en 2 horas diarias, o 4 horas a la semana, sin que en ningún caso pueda superarse en más de 10 horas al mes, en referencia a la jornada ordinaria del trabajador, siempre salvo acuerdo de las partes en contrario, y con una compensación de 1,25 horas de descanso por cada hora realizada de más conforme al presente artículo. Se respetará, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

IV.- La dirección de la empresa, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrá establecer horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles para cada sección y/o turno.

V.- El personal con jornada continuada tendrá derecho a un descanso retribuido de veinte minutos. Al trabajador que no haga uso de dicho descanso no se le computará como jornada extraordinaria.

VI.- Dadas las características especiales del trabajo en un periódico que obligan a su terminación, todos los trabajadores de EDITORIAL MENORCA SA se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección y manipulación de Diario de Menorca, informándose de ello al Comité de Empresa.

VII.- No obstante lo acordado en el punto I del presente artículo, las partes acuerdan la disminución gradual de la jornada máxima semanal hasta alcanzar las 36 horas semanales para todo el personal de la empresa. En consecuencia acuerdan la disminución de la jornada pactada tal como sigue:

- año 2008, se mantendrá la jornada actual de 40 horas semanales en aquellas áreas de la empresa en que se viniera prestando
- año 2009, se reducirá la jornada de los trabajadores que vinieran prestando 40 horas semanales pasando a 39 horas semanales a partir del 01 de enero de 2009
- año 2010, se reducirá la jornada de los trabajadores que vinieran prestando 39 horas semanales pasando a 38 horas semanales a partir del 01 de enero de 2010
- año 2011, se reducirá la jornada de los trabajadores que vinieran prestando 38 horas semanales pasando a 37 horas semanales a partir del 01 de enero de 2011
- y, por último, año 2012, se reducirá la jornada de los trabajadores que vinieran prestando 37 horas semanales pasando a prestar las definitivas 36 horas semanales a partir del 01 de enero de 2012 que quedarán definitivamente implantadas para todo el personal de la empresa

Dicha reducción horaria no repercutirá en la retribución que vengán percibiendo los trabajadores.

Artículo 17. Descanso semanal

Todos los trabajadores de Editorial Menorca, S.A., disfrutarán de un período de descanso laboral de dos días consecutivos a la semana u ocho días al mes. Los dos días consecutivos serán preferentemente en fin de semana y siempre que la organización del trabajo lo permita.

A tal fin, la Empresa se compromete a la introducción, a partir del día 1 de enero de 2009 de los dos días consecutivos de descanso semanal en aquellas secciones que

todavía no gozan de los mismos, siempre que las secciones, reunidas en asamblea de trabajadores convocada al efecto y a la que asistan, al menos, la mitad de la plantilla adscrita a dicha sección, y por acuerdo mayoritario de la misma, acuerden acogerse a este beneficio. Dicho acuerdo se hará efectivo, en todo caso, a partir del día 1 de enero del año siguiente al de su comunicación formal a la empresa.

A la firma del presente convenio, Redacción es la única sección que ha manifestado por mayoría su voluntad de acogerse a este beneficio, con el compromiso asumido por la Empresa de que la plantilla estará siempre al completo, sin perjuicio de que en un futuro, otras secciones quieran disfrutar de dicho descanso semanal.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, se abonará, desde la primera hora, a 125%, del valor de la hora ordinaria.

Artículo 19. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de un periodo vacacional de 22 días laborables, aquellos que tengan una jornada de lunes a viernes; y de 26 días laborables en el caso de que trabajen de lunes a sábado.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La empresa y el personal, de común acuerdo, establecerán un calendario de vacaciones anual, de manera que quede salvaguardado el buen funcionamiento de la Empresa y que los trabajadores disfruten sus vacaciones a ser posible en la fecha deseada.

Artículo 20. Festivos

I.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

II.- Por las especiales características del trabajo periodístico, todos los trabajadores de EDITORIAL MENORCA SA se comprometen a prestar sus servicios las festividades que el correspondiente calendario laboral señale como abonables y no recuperables. En compensación, los trabajadores disfrutarán de 1,75 días naturales de vacaciones complementarias por cada día festivo trabajado. El disfrute de los días regulados en los apartados anteriores deberá realizarse dentro de cada año natural, salvo pacto en contrario.

III.- Los días 25 de diciembre, fiesta de Navidad; el día 1 de enero, fiesta de Año Nuevo; así como el día de Viernes Santo el Diario Menorca no sale a la venta, por lo que la empresa determinará en cada una de estas fiestas, o en sus vísperas, los trabajadores que deban trabajar, resarcido dicho trabajo con un día de descanso compensatorio.

Capítulo V. Régimen de personal

Artículo 21. Norma general

Conforme a los artículos 5.c y 20 del Estatuto de los trabajadores, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Dentro de la sección de Redacción, esta facultad será privativa del Director o de quien ejerza sus funciones. La empresa procurará organizarse de forma que los jefes de cualquier categoría vengan obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal por conducto jerárquico concretamente reglamentado, y siempre por escrito, con el fin de que no se desvirtúe la finalidad que las promueve. El plazo de contestación no excederá nunca los quince (15) días.

Artículo 22. Concurrencia

Los métodos de producción y las informaciones de todo tipo, que afecten a su proceso industrial, informativo o administrativo, son datos exclusivos de la Empresa que no deben ser divulgados o facilitados a terceros por los trabajadores. Por consiguiente, sin perjuicio del obligado cumplimiento de lo que antecede, los empleados no podrán colaborar con otros medios, agencias o empresas, cuyas actividades sean concurrentes o competitivas con las de "Editorial Menorca S.A." de no mediar autorización escrita de ésta.

Artículo 23. Reclamaciones

Salvo en el ejercicio de las acciones por despido y otras sanciones, toda reclamación, petición u observación que por cualquier causa decida formular un trabajador al servicio de "Editorial Menorca S.A." deberá ser dirigida al Gerente por conducto de sus jefes inmediatos (a excepción de los trabajadores de Redacción, que lo harán ante el Director o ante quien haga sus funciones). Si en el plazo de 20 días naturales no se hubiese resuelto expresamente, quedará expedita la vía que proceda en cada caso, todo ello sin perjuicio de las facultades que la normativa vigente reconoce a los representantes sindicales.

Cuando la reclamación que se formule afecte directamente al superior inmediato, el trabajador podrá cursarla a través del rango superior.

Artículo 24. Rescisión del contrato por el trabajador

Todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito y por conducto reglamentario con la siguiente antelación:

Técnicos y personal de Redacción: 30 días naturales

Administración: 30 días naturales

Personal operario y subalterno: 15 días naturales

Artículo 25. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. En este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de quince (15) días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

Artículo 26. Trabajos de superior o inferior categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a los seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de empresa, puede reclamar ante la Jurisdicción correspondiente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, el período de tiempo previsto en el primer párrafo del presente artículo no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo

Artículo 27. Reciclaje profesional

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el proceso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reciclaje profesional.

Artículo 28. Ascensos

Todo personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos de todas clases se determinará en los Criterios de Clasificación Profesional establecidos en el presente convenio. En cualquier caso, en igualdad de condiciones, será mérito preferente la antigüedad.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán, preferentemente, de carácter práctico, sin que exijan esfuerzos de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de la plaza que deba proveerse, teniendo en cuenta, además, lo dispuesto en la presente Sección.

Artículo 29. Régimen de Redacción

Cuando por necesidades de la Empresa alguno de los redactores deba prestar servicio en régimen de libre disposición, éste será compensado económicamente previo acuerdo entre las partes.

Capítulo VI.

ESTATUTO DE GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 30. Ambas partes se remiten a lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Garantías procesales

Los gastos y costas de enjuiciamiento de los trabajadores de la plantilla de Editorial Menorca, S.A., serán a cargo de la Empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional. En los casos en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detenciones, prisión, condenas, destierro y similares) se mantendrán los haberes y puesto de trabajo. Si finalizado el contrato de trabajo el trabajador tuviera pendientes los citados gastos procesales, la Empresa correrá igualmente con los mismos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- La vigencia de este convenio será del 1 de Enero de 2008 al 31 de Diciembre de 2011.

Segunda.- Rescisión

La denuncia del Convenio se realizará por escrito, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo convenio habrá de tener efectos retroactivos económicos obligatoriamente, en el caso de que las negociaciones sobrepasaran los plazos previstos.

Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado, en sus propios términos, de año en año.

Tercera.- Revisión

Será 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 cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Cuarta.- Vinculación a la totalidad

Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por las Autoridades competentes no fuere aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes con lo que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este Convenio resultare anulado o modificado por intervención de la autoridad judicial u otra instancia, quedará sin efecto en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a su negociación en un plazo no superior a 30 días.

Quinta.- Normas supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

TABLA DE SALARIOS 2008

| SECCIONES | NIVELES SALARIALES | | |
|------------------------------------|--------------------|----------|----------|
| | UNO | DOS | TRES |
| REDACCIÓN | | | |
| Redactor Jefe | 2 137,15 | 2 358,98 | 2 539,08 |
| Redactor | 1 380,34 | 1 533,71 | 1 704,12 |
| Ayudante Preferente | 1 182,62 | 1 314,02 | 1 460,02 |
| Fotógrafo | 1 278,77 | 1 348,78 | 1 418,79 |
| Archivo y Documentación | | | |
| Documentalista | 1 278,77 | 1 369,40 | 1 460,02 |
| ADMINISTRACIÓN Y PUBLICIDAD | | | |
| Jefe de Sección | 2 335,82 | 2 442,20 | 2 548,59 |
| Jefe de Negociado | 1 779,94 | 2 002,33 | 2 224,56 |
| Oficial de Primera | 1 191,99 | 1 263,50 | 1 335,03 |
| Oficial de Segunda | 1 061,94 | 1 104,42 | 1 146,90 |
| Auxiliar Administrativo | 797,70 | 857,74 | 922,30 |
| Aspirante Administrativo | 606,48 | 673,66 | 748,74 |
| TALLERES | | | |
| Jefe de Sección | 1 414,75 | 1 548,70 | 1 633,07 |
| Impresión | | | |
| Oficial de Primera | | | 1 278,77 |
| Oficial de Segunda | | | 1 224,79 |
| Oficial de Tercera | | | 1 197,76 |
| Peón | 600,00 | 630,00 | 661,50 |
| Manipulado | | | |
| Oficial de Primera | 948,52 | 1 014,92 | 1 085,96 |
| Oficial de Segunda | 804,06 | 844,26 | 886,47 |
| Oficial de Tercera | 694,58 | 729,30 | 765,76 |
| Peón | 600,00 | 630,00 | 661,50 |
| Reimpresión | | | |
| Maquetador | 1 317,67 | 1 387,02 | 1 460,02 |
| Corrector | 1 278,77 | 1 333,20 | 1 387,64 |
| Oficial de Primera | | | 1 278,77 |
| Oficial de Segunda | | | 1 224,79 |
| Oficial de Tercera | | | 1 197,76 |
| INFORMATICA | | | |
| Jefe de Sección | 2 049,55 | 2 152,02 | 2 272,95 |
| Programador | 1 581,08 | 1 756,76 | 1 951,95 |
| Técnico de sistemas | 1 317,57 | 1 463,97 | 1 626,63 |
| DISTRIBUCIÓN | | | |
| Jefe de Equipo | 1 278,77 | 1 317,13 | 1 382,99 |
| Repartidor con vehículo | 788,54 | 865,19 | 1 037,63 |
| Repartidor | 600,00 | 649,75 | 683,95 |
| SERVICIOS GENERALES | | | |
| Limpiadora | 981,23 | 1 090,25 | 1 211,39 |