

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICACIONES DE HUELVA, S. A.

### Capítulo I Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene PUBLICACIONES DE HUELVA S.A., así como en los que puedan constituirse durante su vigencia.

#### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que sea su modalidad de contratación. Quedan por tanto excluidos todos aquellos que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

- a) El personal que realice funciones de alta dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.
- c) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.

#### Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma surtiendo efecto según determina su articulado, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

#### Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por escrito, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En caso de no mediar dicha denuncia por cual quiera de las partes con la antelación mínima reseñada, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

#### Artículo 5. Garantías.

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



A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error, o de la falta de control por parte de la Empresa.

## **Capítulo II Sistema normativo**

### **Artículo 6. Cláusula derogatoria.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a los usos habituales de la Empresa, a las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas, siendo prioritarias las del sector de prensa y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo constituye en principio un todo indivisible por lo que, en caso de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo o que afecten al equilibrio prestacional de lo recibido por ambas partes negociadoras, el Convenio quedará en su totalidad sin efecto, pasando a regirse los contratos de abajo de la plantilla por las disposiciones generales hasta que, en su caso se concluyese un nuevo acuerdo Colectivo.

### **Artículo 9. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

La Comisión Paritaria estará formada por dos personas en representación de los trabajadores (elegidas por el Delegado de Personal), y dos personas en representación de la Dirección de la Empresa, libremente designadas por ésta.





Para la resolución de las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria, ésta tendrá en cuenta, en su caso y subsidiariamente a las disposiciones legales y reglamentos de aplicación, las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto, en particular las de fecha más reciente.

Será requisito previo ineludible a la interposición de cualquier conflicto Colectivo el haber planteado la cuestión ante la Comisión Paritaria intentando con ésta un acuerdo mayoritario favorable.

### **Capítulo III Estructura organizativa**

#### **Artículo 10. Organización del trabajo. Dirección.**

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que aplicará, en su caso, el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, respecto a competencias de la representación unitaria de los trabajadores, y la Ley Orgánica de

Libertad Sindical respecto a los representantes sindicales, en su caso.

#### **Artículo 11. Condición de empleo y contrataciones.**

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. está obligada a informar al Delegado de Personal, con una antelación de, al menos, 30 días -Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores-, de cualquier modificación sustancial ya sea individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

El Delegado de Personal emitirá informe con carácter previo a la ejecución de estas modificaciones de plantilla, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa sólo podrá eliminar puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

4. En cualquier caso, la Empresa propiciará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la Dirección, cumplan con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.





## **Artículo 12. Áreas de actividad.**

En la Empresa se diferencian dos áreas de actividad: redacción y servicios.

El área de redacción agrupará los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica del contenido del periódico y de las restantes publicaciones de la Empresa, en los órdenes informativo y de opinión propios de cada una de las publicaciones.

El área de servicios agrupará el conjunto de funciones instrumentales, auxiliares y de soporte de la redacción para la elaboración, confección, distribución, equipamiento y mantenimiento necesarios para el funcionamiento de aquélla, la debida atención del personal, el cumplimiento de las disposiciones normativas de aplicación, la seguridad de las personas y las cosas y demás finalidades inherentes a la condición Empresarial. Comprenderá tanto las de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las técnicas y las administrativas o informáticas.

## **Artículo 13. Grupos profesionales.**

1. En el área de redacción los grupos profesionales serán los siguientes:

Redactor Jefe.

Jefe de Sección.

Coordinador de Área.

Redactor.

2. En el área de servicios los grupos profesionales serán los siguientes:

Director de Departamento.

Jefe de Área.

Administrativos.

Comerciales.

Técnicos.

3. La ubicación de cada empleado en uno de estos grupos profesionales responderá a criterios objetivos, evitándose en todo caso, que tal clasificación atente contra la dignidad profesional de los empleados. La caracterización profesional de cada uno de estos grupos profesionales, será la detallada en el Anexo 1.





#### **Artículo 14. Niveles salariales.**

1. En cada uno de los grupos profesionales antes enunciados se establecerá en función de la retribución estipulada, un máximo de tres niveles salariales, más el nivel de ingreso.
2. La ubicación de cada empleado en uno de estos niveles salariales será consecuencia del importe estipulado para su retribución, salvo el nivel de ingreso. Transcurridos 18 meses desde la fecha de alta del empleado si éste continuase en el nivel de ingreso, se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

#### **Artículo 15. Movilidad funcional.**

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

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación al representante de los trabajadores.
3. La movilidad funcional se efectuará siempre 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 del 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.
4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador será ascendido. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Delegado de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos

previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

## **Capítulo IV Tiempo de trabajo**

### **Artículo 16. Jornada.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales. Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada, (intensiva, reducida, etc.) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la Dirección de la Empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado y del Delegado de Personal que velará especialmente porque la distribución regular de la jornada no perjudique la promoción laboral del trabajador.

En defecto de acuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las acumulaciones de días de libranza trabajados sólo podrán ser autorizados por la Dirección de la Redacción, previa justificación del responsable de la sección. Estas acumulaciones tendrán que ser recuperadas cuanto antes, de la forma que más convenga a las partes implicadas.

Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana. Como norma general el personal de Redacción (Sección de Local) descansará un fin de semana de cada dos como mínima. Cuando a un trabajador se le reclame para trabajar en día descanso asignado se le abonará la misma cantidad que en domingo o festivo además de la acumulación de un día de descanso.

El cuadrante de descansas de Redacción (Sección Local) deberá estar confeccionado por el responsable de la Sección y deberá comprender dos meses.

Durante los meses de verano (julio y agosto) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan y tras ser estudiado por la Comisión paritaria.

Cuando la aplicación de los anteriores criterios dé lugar al ejercicio de las facultades representativas que competen al Delegado de Personal, éste las ejercerá conforme a las disposiciones legales de aplicación.

### **Artículo 17. Horario.**

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.



2. Las horas de entrada, salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la Empresa estime en cada momento.

4. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

5. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 18. Fines de semana y festivos.**

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición del periódico y cualquier otra publicación complementada o no del mismo.

Los festivos que se celebren a lo largo de la semana deberán ser trabajados en cada sección por un número de redactores similar al que los hace los domingos. Los trabajadores tanto de redacción como preimpresión disfrutarán además de los 30 días naturales de vacaciones, de 14 días hábiles de vacaciones (por los 14 festivos del año).

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

2. Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

3. La Empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la Empresa y así se constate en un plazo continuado superior a tres meses.

### **Artículo 20. Vacaciones.**





Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno preferentemente en verano, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la Dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como periodo de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día festivo o que corresponda al descanso semanal.

Los trabajadores de redacción diaria, siempre que les sea posible, se cogerán semanas naturales (de lunes a domingo). Los trabajadores que disfruten tres días de vacaciones en una semana librarán los dos días correspondientes.

Si se disfrutan cuatro o cinco se librará un solo día esa semana.

## **Capítulo V Contratación y promoción**

### **Artículo 21. Contratación temporal.**

1. La Empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y con duración incierta.

La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.

b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la Empresa.

La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.

c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose





especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.

d) Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la Empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de dieciocho meses.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los con tratos temporales que proceda cuando el trabajador se incorpore a la plantilla como fijo.

3. Contratos en prácticas: esta modalidad de contratación temporal se utilizará respecto a licenciados y titulados, sin experiencia profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título. Su nivel salarial será el que figura en el Anexo 2 como nivel de ingreso.

4. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

5. La Comisión Paritaria ejercerá en esta materia las facultades que legalmente le correspondan.

## **Artículo 22. Períodos de prueba.**

1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en PUBLICACIONES DE HUELVA SA., salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto del personal.

En todo caso, para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso ni alegación de causa y sin que



ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

### **Artículo 23. Ingresos.**

1. La determinación de las condiciones exigibles para el personal de nuevo ingreso será facultad de la Dirección de la Empresa, dentro del marco que en política de empleo establece la legislación vigente, respetando las competencias que en esta materia otorga el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores al Comité de Empresa.

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las vacantes existentes con quince días de antelación, así como los requisitos exigibles en cada caso para cubrirlos. Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

3. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo, será exigible a éste la máxima veracidad en cuanto a datos personales y profesionales que puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral. La ocultación o falseamiento de datos será causa justificativa de la extinción del contrato.

Las bajas en la Empresa de trabajadores con contrato indefinido se cubrirán mediante las modalidades contractuales más adecuadas a las necesidades Empresariales, la causa de la baja, situación del mercado y perfil de los candidatos. En cualquiera de los casos, globalmente el porcentaje de contratos indefinidos en la empresa se mantendrá en los parámetros existentes a la firma del presente Convenio.

## **Capítulo VI Deberes específicos de la actividad periodística**

### **Artículo 24. Propiedad Intelectual.**

1. A PUBLICACIONES DE HUELVA S.A., como editora del periódico El Mundo HUELVA NOTICIAS, incluyendo sus suplementos, tanto en su edición impresa como digital, le resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 8 de la Ley 1/1996, de Propiedad Intelectual.



2. La cesión de derechos de explotación se registrará por lo dispuesto en el art. 51.2 de la Ley de Propiedad Intelectual:

«A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral».

3. Con carácter general, las aportaciones escritas y fotográficas del personal de plantilla a las publicaciones periódicas de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. se presumen constitutivas de informaciones de prensa y elementos instrumentales al servicio de la noticia.

4. PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. tendrá que respetar el derecho de paternidad en todos aquellos casos en que por las características de la aportación literaria o gráfica quepa justificadamente entender que hay una paternidad inviolable y, en consecuencia, PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. no podrá alterar ni modificar las características particulares de las mismas, respetando la integridad de dichas aportaciones.

## **Capítulo VII Acoso**

### **Artículo 25. Criterios generales.**

1. Dada la especial trascendencia y profusión dentro del ámbito laboral de nuestro país de comportamientos y actitudes calificados como acoso, ya sea de índole sexual o moral, la Empresa se compromete a llevar a cabo un especial control sobre las conductas que puedan ser consideradas como tales, adoptando para ello todas las medidas necesarias tendentes a la vigilancia, prevención, erradicación y sanción en su caso, de dichas actuaciones.

2. Con la finalidad de alcanzar un clima laboral de total respeto a la dignidad de sus empleados, PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. en ningún caso tolerará ni disculpará conductas encuadrables en estos supuestos, favoreciendo desde la Dirección tanto la denuncia como la imposición de sanciones correspondientes en el caso de acreditar se la existencia real del acoso.

3. Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso.

4. Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.



## **Artículo 26. Acoso sexual.**

1. Se considerará acoso sexual todo comportamiento de este tipo, no deseado por quien lo padece y que tenga como fin atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando con el mismo se contribuya a crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, independientemente de que tal ambiente conlleve una repercusión negativa en la permanencia en el trabajo.
2. Para que haya acoso se precisa una propuesta sexual, el rechazo de la misma y la posterior persistencia.

## **Artículo 27. Conductas específicamente constitutivas de acoso sexual**

1. En particular tendrán tal consideración las siguientes conductas:
  - a) Los requerimientos de carácter sexual, ya sean explícitos o implícitos, realizados por un superior o por un compañero hacia un trabajador o trabajadora bajo la promesa de experimentar una mejora laboral o la amenaza de sufrir un mal en sus condiciones laborales de no aceptar dicha proposición.
  - b) Las manifestaciones físicas, verbales o insinuaciones, persistentes en el tiempo, de contenido sexual o libidinoso que generen un ambiente incómodo objetivamente considerado, no deseado ni deseable y que impliquen el menoscabo del derecho del trabajador a poder cumplir su prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten contra su intimidad personal.
  - c) Las acciones que atenten contra la libertad sexual de los trabajadores y que no sean expresamente consentidas o toleradas por los mismos.
  - d) Las reiteradas manifestaciones verbales eróticas, lascivas o libidinosas emitidas en el ámbito laboral y que objetivamente puedan entrañar ofensas o vejaciones hacia la persona a la que van dirigidas.
  - e) Las diversas manifestaciones de contacto físico no explicables en virtud de usos meramente sociales, no consentidos ni deseados, por quien las padece.
  - f) Cualquier otra conducta o actitud reiterada destinada a perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias mediante propuestas de naturaleza sexual que resulten ofensivas para la víctima.
2. No tendrán, por el contrario, tal consideración:
  - a) Los comportamientos de tipo amistoso, cariñoso o familiar que no representen en ningún caso ofensas o vejaciones prohibidas en este apartado.
  - b) Las expresiones de dudoso gusto o incluso soeces, pero emitidas en un



ambiente distendido, del que participe el presunto ofendido y que no tengan intención injuriosa o vejatoria.

c) Las manifestaciones libidinosas consentidas por la persona a la que se dirigen, solicitadas por ésta o propiciadas inequívocamente por ella, mientras efectiva y claramente las consienta, solicite o propicie.

d) Las expresiones de afecto, admiración o aprecio no manifestadas de forma procaz, libidinosa u ofensiva.

### **Artículo 28. Acoso moral.**

Se calificará de acoso moral cualquier tipo de conducta abusiva que se ejerza de una forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de la reiteración de comportamientos, palabras o actitudes tendentes a producir un menoscabo o lesión en la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones del trabajo.

## **Capítulo VIII Interrupciones y suspensiones del contrato**

### **Artículo 29. Permisos.**

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas y por el tiempo que en ellas se indica:

a) Por matrimonio o celebración equivalente de la unión de parejas de hecho legalmente constituidas: quince días naturales.

b) Por nacimiento o adopción: quince días naturales.

c) Por enfermedad de familiar grave u operación quirúrgica dentro de la provincia: tres días naturales.

d) Por enfermedad de familiar grave u operación quirúrgica fuera de la provincia: cinco días naturales.

e) Por fallecimiento de familiar dentro de la provincia: tres días naturales.

f) Por fallecimiento de familiar fuera de la provincia: cinco días naturales.

g) Por traslado de domicilio habitual dentro de la provincia: dos días naturales.

h) Por traslado de domicilio habitual fuera de la provincia: cuatro días naturales.



i) Por asuntos propios: cuatro días naturales.

2. Los trabajadores/as, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. El trabajador/ra podrá elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la Dirección de la Empresa. Todo ello con independencia de lo que establece el artículo 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares retribuidos aquellos que por causa particular no específicamente comprendida en las anteriormente mencionadas, se puedan obtener de la Empresa por los trabajadores.

En ningún caso podrán tomarse al principio o al final de las vacaciones, en puentes ni antes o después de días festivos. Para su obtención deberían exponerse razonadamente los hechos que podrán dar lugar a la concesión de estos permisos. Estos permisos serán de tres días.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses. PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses o inferiores a un año. En los permisos no retribuidos de 3 meses o inferiores el reingreso del trabajador será automático a su anterior puesto de trabajo.

5. Tanto en los permisos retribuidos como en los no retribuidos, la Empresa, en caso de concesión, podrá, sin embargo, previa consulta con el Delegado de Personal, posponer su periodo de disfrute por necesidades organizativas o funcionales.

6. Los empleados de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada. El requisito de que los menores no alcancen la edad de seis años se ampliará hasta la edad de diez años o excepcionalmente de doce años si éstos sufren alguna limitación física o psíquica o padecen enfermedad grave que justifique la mencionada ampliación

### **Artículo 30. Excedencias.**

1. Todos los trabajadores de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A., podrán acceder a la situación de excedencia forzosa en los términos establecidos en el vigente Estatuto de Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a





cinco. Salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación escrito público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección de la Empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de causa.

La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

3. El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación escrito durante el período de excedencia, salvo que así se haya hecho constar en la solicitud, supondrá la renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente en PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

4. En aplicación del número 5 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en su grupo profesional.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para dirimir los conflictos que se puedan suscitar en orden a la aplicación de este apartado.

En cualquier caso, para los supuestos de excedencias, permisos y otras causas de interrupción o suspensión de los contratos se tendrá en cuenta las necesidades de cada sección, así como las del conjunto del periódico.

La Empresa, en todo momento, mantendrá informado al Delegado de Personal de cuantas situaciones de excedencia se produzcan, así como de las incidencias que pudieran surgir.

## **Capítulo IX Retribución**

### **Artículo 31. Criterios generales.**

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la Empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o





cualquier otro imperativo legal.

3. La Empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

4. La Empresa hará efectivo el ingreso de las nóminas entre los días 1 y 5 de cada mes.

### **Artículo 32. Conceptos retributivos.**

1. La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable. La fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el Anexo 2.

2. La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador, o concedida discrecionalmente por la Dirección de la Empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El complemento de Empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de Convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual.

3. Al salario fijo básico de Convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Libre disposición y dedicación exclusiva: Estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20 por 100, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.

b) Complemento personal de antigüedad: Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 10 euros mensuales el primer trienio, 20 euros el segundo y 30 euros el tercero y sucesivos.

c) Plus de nocturnidad: Los trabajadores cuya jornada laboral coincida hasta en dos horas con el horario nocturno, entendiéndose éste el comprendido entre las veintidós y las seis horas, percibirán una cantidad contractualmente establecida.

d) Plus por trabajo en domingo o día festivo: Se abonarán 70 euros por cada domingo o festivo trabajado. A partir de enero de 2008 se abonarán a 75 euros. El control de domingos y festivos lo llevará a cabo el responsable de cada sección, que también se encargará de informar puntualmente al departamento de Administración para el posterior cobro. Los domingos y festivos serán presentados al departamento de Administración entre el 1 y el 10 del mes siguiente a haber





sido trabajados, y serán abonados entre el 1 y el 15 del mes siguiente a haber sido presentados al departamento de Administración.

e) Los complementos tratados en los apartados b),

c) y d) del presente artículo, serán actualizados anualmente de acuerdo al IPC real publicado del año anterior.

### **Artículo 33. Pagas extraordinarias.**

#### **Las pagas extraordinarias en PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. serán:**

a) Paga de vacaciones: Será hecha efectiva en el mes de julio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

b) Paga de Navidad: Será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

### **Artículo 34. Devengos extrasalariales.**

1. Plus de transporte: En caso de uso autorizado de vehículo propio, la Empresa abonará a los trabajadores la cantidad contractualmente establecida.

El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada Sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad. No obstante, la Comisión Paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

3. Gastos de manutención: Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:

a) Dieta: 30 euros.

b) Media dieta: 15 euros

### **Artículo 35. Incrementos.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las retribuciones fijas de carácter salarial previstas en el mismo experimentarán anualmente los siguientes



incrementos:

Para el año 2008: Incremento del IPC real sobre los conceptos recogidos en el presente Convenio.

Para el año 2009: Incremento del IPC real sobre los conceptos recogidos en el presente Convenio.

## **Capítulo X Prestaciones sociales**

### **Artículo 36. Anticipos y préstamos.**

1. Todo el personal de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar en el mes siguiente en el que se solicite, descontándose en caso contrario de la nómina siguiente.

### **Artículo 37. Ayuda material.**

Se establece una ayuda para el mantenimiento de los equipos fotográficos. Esta cantidad será abonada al presentar factura y con un máximo de 300 euros.

## **Capítulo XI Salud laboral**

### **Artículo 38. Propósito general.**

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

### **Artículo 39. Obligaciones de la Empresa.**

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a



evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Llevando a cabo una adecuada planificación.

e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.

f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la Empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.

g) Prestando particular atención a los Colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

#### **Artículo 40. Obligaciones de los trabajadores.**

1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.



2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento, grave las obligaciones laborales de éstos.

3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

#### **Artículo 41. Tabaquismo.**

Por razones de seguridad e higiene, y en atención a los derechos de los no fumadores, queda prohibido fumar en los locales del trabajo; su incumplimiento será considerado como falta disciplinaria leve según los términos contemplados en el Capítulo XV. Siempre que ello sea posible, y la legislación vigente lo permita, la Empresa podrá habilitar lugares en el centro de trabajo en los que esté permitido fumar.

#### **Artículo 42. Órganos de representación.**

Por parte de la Dirección se seguirá propiciando en todo momento el funcionamiento adecuado y eficaz de los órganos de representación constituidos en la Empresa conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

#### **Artículo 43. Complemento por incapacidad laboral transitoria.**

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal percibirá el 100 por 100 de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes completo anterior a la baja. El Delegado de Personal recibirá mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar a su erradicación.

#### **Artículo 44. Revisión médica**

1. En función de la evaluación de riesgos de los puestos realizada, el área de Vigilancia de la Salud contratada, según su criterio profesional, establecerá los protocolos de reconocimientos iniciales y periódicos apropiados de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminals, la Empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes, en particular los relativos a oftalmología y afecciones de espalda.





3. Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación a la Empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional.

Estos reconocimientos correrán a cargo de la Empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que con este motivo se puedan ocasionar.

4. En los demás casos los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo que concurren circunstancias que acrediten riesgo para la salud del propio trabajador en el desempeño de sus funciones, para otros compañeros o para terceros relacionados con la Empresa.

#### **Artículo 45. Campañas de prevención.**

La Empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc.

Para ello, en colaboración con organismos públicos, instituciones o mutuas, se facilitará información adecuada y se desarrollarán los mecanismos de prevención necesarios mediante la distribución de folletos, organización de conferencias, revisiones médicas específicas, etc. En cualquier caso, estas revisiones tendrán siempre un carácter voluntario para el trabajador.

#### **Artículo 46. Confidencialidad.**

1. La Empresa realizará todos los controles médicos con el máximo respeto al derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

2. Todos los datos referentes a la salud de los trabajadores de los que la Empresa tenga conocimiento con motivo de las revisiones médicas o por cualquier otra circunstancia relacionada, tendrán tratamiento de absoluta confidencialidad de acuerdo a las estipulaciones que marque la normativa de Protección de Datos vigente.

3. No obstante lo anterior, no se considera sometido al ámbito de confidencialidad el conocimiento y consiguiente aplicación por la Dirección de la Empresa de aquellos datos de salud física o psíquica de los empleados de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. que puedan influir o deban ser tenidos en cuenta a efectos de asignación de puesto de trabajo, desempeño de responsabilidades, cumplimiento de jornada u horario, riesgo de lesiones, utilización de medios de transporte o cualquier otro factor relacionado con el desempeño de sus funciones, trato con





terceros o desplazamientos posibles.

4. Por el contrario, la ocultación o falseamiento de datos que puedan tener alguna influencia en el trabajo se considerará falta disciplinaria grave o muy grave, según los casos.

### **Capítulo XIII Representantes de los trabajadores**

#### **Artículo 47. Definición.**

El Delegado de Personal es el representante del conjunto de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses: será elegido, conforme a la legislación vigente.

#### **Artículo 48. Composición.**

El número de componentes será el que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores

#### **Artículo 49. Competencias.**

El Delegado de Personal de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. tendrá las competencias que la legislación vigente le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Tendrá plena aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación durante su vigencia.

#### **Artículo 50. Capacidad y sigilo profesional.**

1. El Delegado de Personal tendrá capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

2. El Delegado de Personal observará sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aun después de cesar en el cargo.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Delegado de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### **Artículo 51. Garantías.**

El Delegado de Personal tendrá las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.





## **Artículo 52. Asamblea de los trabajadores.**

Los trabajadores de PUBLICACIONES DE HUELVA S.A. tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Delegado de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Delegado de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

## **Artículo 53. Convocatoria.**

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la Empresa con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

## **Artículo 54. Lugar de reunión.**

El lugar de reunión será el centro de trabajo y podrá celebrarse fuera o dentro de la jornada, si así se pactase, no interfiriendo en el normal desarrollo de la producción, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, exceptuando el periodo de proceso de Negociación Colectiva.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la Empresa.

## **Artículo 55. Régimen de votación.**

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocante a, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa. Disposición adicional única. Sistema de Jubilación Gradual y Flexible.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la Empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto.

## **Anexo 1**

### **Descripción de grupos profesionales**

#### **1. Redacción:**



**Redactor-jefe:** Es el periodista que, a las órdenes del Director del periódico, asume la responsabilidad de la coordinación y configuración de su sección, y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

**Jefe de sección:** Es el periodista que asume la responsabilidad, por debajo del Redactor-jefe, de una determinada parcela de su sección y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

**Coordinador de área:** Es el periodista que asume la responsabilidad, por debajo del Jefe de sección, y coordina un área (Deportes, Suplementos, Local, etc...).

**Redactor:** Es el periodista que asume los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que esté asignado, siguiendo las indicaciones del jefe de la misma y conforme a las prácticas y códigos de la profesión periodística.

## **2. Servicios:**

**Director de departamento:** Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional propia de los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo las diversas áreas e impartiendo los correspondientes criterios de funcionamiento a sus jefes, cuya labor controlará y supervisará.

**Jefe de área:** Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional subordinada al departamento y comprensiva de algunas de las actividades en que el mismo se diversifique, respecto a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo los empleados asignados a tal unidad, a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor.

**Personal administrativo:** Es aquel que, adscrito a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de este grupo profesional.

**Comerciales:** Es aquel que, adscrito a los cometidos comerciales, integra cada una de las áreas que constituyen el Departamento de Publicidad.

**Técnicos:** Es aquel que, adscrito a los cometidos técnicos, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de informática, edición, preimpresión y talleres.



**ANEXO 2****Retribuciones en cada grupo profesional**

	Nivel de ingreso	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros
<b>Redacción:</b>				
Redactor-jefe	2.300	2.500	-	-
Jefe de sección	1.600	1.700	1.800	-
Coordinador de área	1.000	1.070	1.300	
Redactor	700	900	1.000	1.100
<b>Servicios:</b>				
Director de departamento	-	-	-	-
Jefe de área	1.300	1.500	1.700	-
Auxiliar administrativo	700	1.000	1.300	1.400
Comerciales	700	900	1.100	1.300
Técnicos Servicios	700	900	1.000	1.100
Recepcionista	700	800	900	1.000

