

## VI CONVENIO COLECTIVO DE HUELVA INFORMACION, S. A.

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

A las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa HUELVA INFORMACIÓN, S. A. constituidos y que pudieran constituirse en el ámbito provincial en el futuro durante el tiempo de vigencia.

Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de prensa escrita diaria de información general y radiquen en la misma población.

#### Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, fijo o temporal, cualesquiera que fuesen sus contenidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Corresponsales, colaboradores.
- e) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicio que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con HUELVA INFORMACION, S.A.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia de este convenio será de dos años. Entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2008, con independencia de la fecha de su publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2009. El convenio quedará prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

#### Artículo 4. Prórroga



Al cumplirse 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, conforme al apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 5. Rescisión**

La denuncia del convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de vencimiento. Si las deliberaciones para el nuevo marco de relación colectiva se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar dicha negociación.

Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efecto retroactivo obligatoriamente en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran el tiempo de vigencia del Convenio vencido.

## **Capítulo II Organización Del Trabajo**

### **Artículo 6. Principio general**

La organización del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva del director de la publicación o del gerente de la empresa, según sus respectivas competencias.

Estos responsables se obligan a llevar a cabo su cometido de tal forma que se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le sean de aplicación.

### **Artículo 7. Condiciones de trabajo**

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo. La parte social y empresarial se comprometen a actuar conjuntamente para el desarrollo y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 8. Cometidos asignados**

Todo trabajador de HUELVA INFORMACION está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, sin perjuicio de su asignación a un área funcional específica o turnos determinados que tenga encomendada una publicación o publicaciones concretas.

### **Artículo 9. Cláusula de conciencia**





La dirección no podrá obligar a los redactores a escribir en contra de sus principios morales o religiosos. Los redactores tendrán derecho a retirar su firma de aquellos trabajos o informaciones cuyos contenidos fueran modificados por los superiores.

### **Artículo 10. Detenciones y arrestos**

Cuando el redactor, con la autorización del director, limitándose a su cometido, fuera detenido o procesado por y en el ejercicio legítimo de su profesión, así como si se le interpone alguna querrela, la empresa se compromete a seguir abonándole la totalidad de los salarios que viniera percibiendo durante el plazo de la detención y constituyendo las fianzas que procedan, pudiendo elegir letrado que le defienda, siempre que su defensa no se oponga o ataque a los intereses de la empresa. Todos los costes correrán a cargo de la propia empresa. Si como consecuencia de su labor profesional el trabajador se viere condenado a pena privativa de libertad o inhabilitado para el ejercicio de su profesión mediante sentencia firme, la empresa hasta su total reincorporación al trabajo abonará al trabajador afectado el 100% de los devengos que le correspondieren, así como las posibles subidas de convenio que se produjesen.

### **Artículo 11. Jornada**

La jornada para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales.

La jornada de descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

Dadas las singulares características de la empresa editora de prensa, los horarios se establecerán para y en función de las especificaciones de cada tipo de actividad o departamento, con el objetivo de optimizar el servicio. A este respecto, al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción, y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas es la tarea, con lo cual una vez cumplida la tarea está cumplida la jornada.

### **Artículo 12. Prolongación de jornada**

La prolongación de jornada para todo el personal tendrá una limitación de dos horas máximas por día, no pudiéndose desarrollar más de 80 horas extraordinarias al año por cada trabajador de la Empresa.

Dadas las características del trabajo periodístico, que obligan a su terminación, todos los trabajadores de la empresa se comprometen prolongar su trabajo el

tiempo que sea imprescindible para finalizar la confección de las publicaciones diarias y sus suplementos que edite HUELVA INFORMACIÓN, S.A.

### **Artículo 13. Beneficio del turno de cierre**

Se entiende por beneficio de cierre la terminación del trabajo del día antes de la jornada laboral y en consecuencia con el 'espíritu de cierre' de los trabajadores.

El turno de cierre lo determinará la empresa ajustándose al horario del personal afectado, de tal forma que una vez terminado dicho trabajo, todos los trabajadores dejarán las máquinas en perfecto estado de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia.

## **Capítulo III Condiciones Profesionales Y Económicas**

### **Artículo 14. Categorías profesionales**

Categoría profesionales:

Redacción: redactor jefe, jefe de sección, redactor A, redactor

B, redactor C. redactor D y auxiliar.

Edición: regente, oficial primera, oficial segunda y auxiliar.

Administración, Publicidad y Servicios Generales: jefe de departamento, oficial primera, oficial segunda y auxiliar.

### **Artículo 15. Salarios**

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la comisión negociadora de este convenio son brutos y anuales, según consta en la tabla salarial adjunta.

### **Artículo 16. Pagas**

La retribución anual de cada trabajador se distribuye en 15 pagas, doce ordinarias mensuales y tres extraordinarias en Julio, Navidad y Marzo, que se harán efectivas antes del 15 de Julio, 20 de Diciembre y 15 de Marzo, respectivamente, a razón cada una de ellas de 30 días de salario base mas complementos.

Además de las citadas pagas, cada trabajador percibirá media paga distribuida en las doce mensualidades ordinarias, en concepto de desplazamientos.

### **Artículo 17. Gastos de viaje y dietas**

En los viajes o desplazamientos que por necesidad u orden de la empresa hayan



de efectuar los trabajadores fuera del centro de trabajo, y siempre dentro de los límites de la provincia y Sevilla, podrá percibirse diariamente en concepto de dietas completas la cantidad de 66,23 euros y 33,12 euros las medias dietas. En este sentido, la asignación de dietas o medias dietas corresponderá en Redacción al director, que valorará las características y duración del desplazamiento, requiriéndose el V°B° del gerente. Dicha valoración y asignación en el resto de las áreas corresponderá al gerente. Los viajes fuera del ámbito provincial y Sevilla se abonarán previa justificación de gastos ocasionados.

### **Artículo 18. Utilización de vehículo propio**

El personal de HUELVA INFORMACION, S. A. que utilice su vehículo propio para servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,25 € por kilómetro recorrido, en concepto de gastos de material, mantenimiento y combustible del citado vehículo.

### **Artículo 19. Plus de trabajo dominical y festivos**

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 74,52 euros por domingo trabajado. Este mismo plus se abonará por los festivos trabajados.

Los trabajadores que entran en turnos en festivos son adicionalmente compensados con catorce días hábiles libres al año.

### **Artículo 20. Uso de material propio**

La empresa entregará al personal el material necesario para desempeñar su función en el puesto de trabajo. Los trabajadores no están obligados a utilizar material propio.

### **Artículo 21. Extrasalariales**

La empresa abonará al personal a su servicio que contraiga matrimonio un premio nupcial por importe de 133,16 euros.

Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar y que cursen estudios en preescolar, Educación Primaria y

Secundaria, ESO, FP, universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula, así como hijos discapacitados, recibirán una ayuda de estudio de 126,65 euros por hijo en el mes de Septiembre.

### **Artículo 22. Paga de jubilación**

Toda persona que se jubile en la empresa y que tenga una antigüedad de al menos diez años, o quince para los que hayan ingresado en la misma a partir del uno de Enero del 90, percibirán de la entidad una paga de jubilación que se



abonará por una sola vez. Consistirá en tres retribuciones mensuales por todos los conceptos.

## **Capítulo IV Vacaciones, Enfermedad Y Permisos**

### **Artículo 23. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones, que el trabajador tendrá derecho a coger durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre. Aquellos trabajadores que disfrutaban de días naturales durante las fechas aludidas de verano u otras épocas del año podrán hacerlo siempre y cuando los tomen en períodos de siete días o múltiplos de siete, y coincidan además en semanas naturales, es decir, de lunes a domingos.

Cuando el trabajador decida tomar los 30 días en un bloque compacto no tiene por qué ajustarse a los meses naturales. Se pueden iniciar las vacaciones un 20 de Julio, por ejemplo. En este caso, tanto en la semana de ida como en la de vuelta, hay que respetar los días de descanso semanal que le correspondan proporcionalmente.

La fijación del período concreto de vacaciones de cada trabajador será la resultante del acuerdo que se establezca entre la dirección y el mismo, contemplando las necesidades organizativas y los intereses personales del operario. Para Redacción y Edición la responsabilidad del acuerdo con el trabajador corresponderá al director. Para el resto de las áreas al gerente. Ambos podrán delegar esta función en responsables de línea. Si hubiese discrepancia se estaría a lo dispuesto por la normativa laboral vigente. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa el período vacacional elegido para el año en curso antes del 31 de Mayo.

Por lo que respecta a los 14 días hábiles, pueden disfrutarse en la forma y tiempo que desee el beneficiario. Habrá que tener siempre en cuenta que la semana consta de cinco días laborales y dos de descanso, y que los hábiles se contabilizan siempre dentro de los días laborales.

### **Artículo 24. Compensación por Incapacidad Temporal Transitoria**

En los casos de enfermedad o accidente que produzcan situaciones de incapacidad transitoria, el trabajador afectado percibirá una cantidad complementaria a la abonada por la Seguridad Social hasta completar su salario real.

### **Artículo 25. Permisos**

El trabajador tendrá derecho a licencia y permiso retribuido, siempre en días





consecutivos, en los siguientes casos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización legal., que podrán coparse antes (un máximo de 5 días) y después de la celebración.
- b) 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja legalmente constituida, hijos, padre, madre, hermanos, nietos y abuelos de cada uno de los miembros de la unidad familiar.
- e) 2 días en caso de enfermedad grave de hijos, cónyuge o pareja legalmente constituida, nietos, abuelos, padres y hermanos, siempre que dicha enfermedad sea debidamente justificada.
- d) 3 días por alumbramiento de hijo. En caso de complicaciones en el parto se aumentará a dos días más.
- e) 1 día en caso de traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o sindical. g/ 2 días por asuntos propios.
- h) Para la realización de exámenes o pruebas equivalentes se tendrá derecho al tiempo de estos.
- i) El trabajador tendrá derecho a veinte minutos de descanso por jornada.

Los apartados b y e serán ampliados hasta dos días más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

En cuanto a los permisos de maternidad, se estará a lo que marque la legislación vigente.

Los parentescos aquí relacionados se referirán tanto a los lazos consanguíneos como a los afines.

### **Artículo 26. Excedencias**

Se estará a lo que marque la ley.

### **Artículo 27. Suplencias**

En los supuestos de bajas temporales previsibles, superiores a 30 días, los puestos de trabajo se cubrirán eventual o interinamente con carácter inmediato, en las condiciones previstas por el convenio y con trabajadores procedentes del paro si ello fuera posible. En el caso que las suplencias se realicen con un trabajador de menor cualificación profesional, por no encontrarse uno de la categoría requerida, se dará cuenta previamente al comité de empresa.





La empresa recurrirá, en la medida de lo posible, a la creación de una bolsa de trabajo, primando a los trabajadores que hayan realizado alguna tarea continuada dentro del periódico.

## **Capítulo V Beneficios Sociales**

### **Artículo 28. Seguro de Vida**

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio se hayan de contratar a través de la Seguridad Social, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida, que se aplicará a todo el personal y se basará en los siguientes supuestos:

a) Seguro principal.

De fallecimiento, modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 12.000 euros a los beneficiarios asignados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado.

b) Seguro de riesgos complementarios.

De incapacidad profesional, total y permanente. Se garantiza el pago de 12.000 euros al propio asegurado en caso de que sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar cualquier tipo de trabajo.

La prima abonable correrá por parte de la empresa.

### **Artículo 29. Formación**

La empresa diseñará, de acuerdo con el comité de empresa, un plan de formación para actualizar y mejorar la cualificación profesional de los trabajadores. Se tenderá a las alternativas que no supongan coste alguno para la entidad.

### **Artículo 30. Jubilación**

Los trabajadores, afectados por este Convenio, se jubilarán a la edad de 65 años, o al cumplimiento de la edad legal si ésta fuera menor, siempre conforme con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 31. Igualdad de oportunidades**

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un







sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Para la consecución de estos objetivos, la Empresa se obliga a promover la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres así como a favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## **Capítulo Vi Faltas Y Sanciones**

### **Artículo 32. Régimen disciplinario**

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.





e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
  - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
  - n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - j) El acoso sexual.



k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados l .d) y 2.1) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

### **Artículo 33. Régimen de sanciones**

I. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.





### **Artículo 34. Prescripción**

Las faltas enunciadas en el artículo 33 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo VII Clausulas Finales**

### **Artículo 35. Comisión paritaria del convenio**

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de cumplimiento del mismo.

La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros, tres designados por la empresa y otros tres por el comité de empresa.

Las funciones específicas de esta comisión son:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Interpretación de los problemas y cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.
3. Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea sometido un asunto, y los acuerdos de los que consten aquellas serán tomados por mayoría simple dentro de cada una de las representaciones.

Si el acuerdo no se produjera se remitiría lo actuado al Juzgado de lo Social dentro del plazo de 3 días a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiera adoptado la decisión.



## TABLA SALARIAL 2008

### Redacción

Redactor Jefe	40.218,59 euros/año
Jefe de Sección	29.550,99 euros/año
Redactor A	22.796,83 euros/año
Redactor B	18.865,39 euros/año
Redactor C	17.200,80 euros/año
Redactor D	15.536,21 euros/año
Auxiliar	13.177,27 euros/año

### Administración, Publicidad, Edición y Servicios Generales

Jefe Dpto.	29.550,99 euros/año
Oficial 1	19.419,84 euros/año
Oficial 2	16.042,84 euros/año
Auxiliar	13.177,27 euros/año

La subida salarial para 2008 y 2009 se corresponderá con el incremento porcentual equivalente al crecimiento del IPC real para esos ejercicios. El 1 de Enero de cada año se actualizarán provisionalmente los salarios aplicándoles el incremento correspondiente al IPC previsto por el gobierno de la nación. Para 2008 esta previsión se establece en un 2%. Una vez transcurrido cada año se producirá una actualización con carácter retroactivo. Si la evolución del IPC fuese a la baja con respecto al previsto el diferencial de exceso quedaría en poder de los trabajadores pero en el ejercicio siguiente se produciría el ajuste correspondiente.

En la nómina de febrero de 2008 y 2009 los trabajadores recibirán los atrasos por actualización salarial correspondientes al I.P.C. de 2007 y 2008.

Los trabajadores con contrato por Obra o Servicio o Indefinidos que hayan sido dados de alta en la empresa con anterioridad al 31-12-2004, verán incluida en su nómina un complemento de carácter permanente de 60,00 Euros brutos por paga y trabajador.

El complemento por antigüedad se mantiene estabilizado para todos aquellos trabajadores que venían disfrutándolo, sin incrementos futuros.

Aquellas personas que a la firma del presente convenio perciban cantidades en



concepto de nocturnidad lo seguirán haciendo, en las mismas cuantías.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008, con independencia de la fecha de publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2009. El convenio se prorrogará, íntegramente, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia.

Se firma por triplicado.

En Huelva, a 15 de diciembre de 2008.

Por la Parte social: Carlos Sáez García, J. Enrique Morán Núñez y Milagros Tercero Hernández.

Por la empresa: Javier Isasi Fernández de Bobadilla Director de Recursos Humanos del Grupo Joly e Ramón Fernández Beviá Director gerente de Huelva información, S. A.

