

V CONVENIO COLECTIVO DE HUELVA INFORMACION, S. A.

Código de Convenio: 2101752

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Huelva Información, S. A., que fue suscrito con fecha 10 de Febrero de 2005, por los representantes de la empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 19 de Mayo de 2005.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

V 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 INFORMACIÓN, S. A.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia de este convenio será de tres años. Entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2005, con independencia de la fecha de su publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2007. 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 este prorrogado provisionalmente hasta finalizar dicha negociación. Sin perjuicio 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 INFORMACIÓN 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 de esta 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 cierra' 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 60,87 euros y 30,43 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 VºBº 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 0,22 € 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 68,46 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 120 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, percibirán una ayuda de estudio de 114,13 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 disfrutaran 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 puede 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 vocacional 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, que podrán coparse antes (un máximo de 5 días) y después de la celebración.
- b) 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, hermanos, nietos y abuelos de cada uno de los miembros de la unidad familiar.
- c) 2 días en caso de enfermedad grave de hijos, cónyuge, 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 c 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.

Capítulo VI. Clausulas finales.

Artículo 30. 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 2005.

Redacción	
Redactor Jefe	36.241,81 euros/año
Jefe de Sección	26.629,02 euros/año
Redactor A	20.542,70 euros/año
Redactor B	17.000,00 euros/año
Redactor C	15.500,00 euros/año
Redactor D	14.000,00 euros/año
Auxiliar	11.874,31 euros/año
Administración, Publicidad, Edición y Servicios Generales	



Jefe Dpto.	26.629,02 euros/año
Oficial 1ª	17.499,62 euros/año
Oficial 2ª	14.456,54 euros/año
Auxiliar	11.874,31 euros/año

La subida salarial para 2005, 2006 y 2007 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 2005 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 2005 los trabajadores recibirán los retrasos por actualización salarial correspondiente al IPC de 2004 y 2005. Durante 2004 se ha verificado una prórroga del convenio anterior.

A partir de la nómina de Febrero de 2005 los trabajadores con contrato por obra o servicio o indefinidos que hayan sido dados de alta en la empresa con anterioridad al 31-12-04 verán incluida en su nómina un complemento de carácter permanente de 60 euros brutos por paga y trabajador.

A partir de esta nómina 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.

Con carácter extraordinario, así mismo, los actuales auxiliares de redacción que tengan una fecha de antigüedad en la empresa superior a cinco años pasarán, con fecha 1-3-05 a la categoría redactor D de las especificadas en el presente convenio; estos mismos redactores, el 1 de Enero de 2006, pasarán a la categoría de redactor B del presente convenio. Igualmente, el auxiliar de administración pasará el 1 de Enero de 2006 a la categoría de oficial de 1ª. Por último, los auxiliares de redacción que tengan una fecha de antigüedad en la empresa superior a dos años pasarán el 1-1-06 a la categoría redactor D del presente convenio. Los nombres de las personas afectadas por lo establecido en este párrafo figuran en el anexo del presente convenio colectivo.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2005, con independencia de la fecha de publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de



Diciembre del año 2007. El convenio se prorrogará, íntegramente, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia.

Se firma por triplicado.

En Huelva, a 22 de Febrero de 2005.

Por la Parte social: Ángel Serradilla Castaño. Carlos Sáez García y Esther Gómez García.

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.

Anexo al V convenio colectivo de Huelva información, S. A.

Auxiliares que pasan a redactores D el 1-3-05 y a redactores B el 1-1-06, por tener más de cinco años de antigüedad en la empresa:

Esther Gómez García.

Francisco Javier Ronchel Domínguez.

M.^a Teresa Romero Rodríguez.

Mónica Rosario Ruiz.

Vicente A. Ponce Contreras.

M.^a del Mar Rodríguez Lozano.

Auxiliar administrativo que pasa a oficial 1^a el 1-1-06, por tener más de cinco años de antigüedad en la empresa:

José Antonio Fuentes Delgado.

Auxiliares que pasan a redactores D el 1-1-06, por tener más de dos años de antigüedad en la empresa:

Francisco Manuel Róales Iglesias.

Rodolfo Domínguez Petit.

