

## **CONVENIO COLECTIVO DE «HERALDO DE ARAGÓN, S.A.»**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Heraldo de Aragón, S.A.» (código de Convenio número 9014742), que fue suscrito, con fecha 22 de abril 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de julio de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE «HERALDO DE ARAGÓN, S.A.»**

### **Capítulo 1. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Partes contratantes.**

El presente Convenio colectivo se concierta entre «Heraldo de Aragón, S.A.», y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Este Convenio se efectúa, como es tradicional en «Heraldo de Aragón, S.A.», con el deseo de ambas partes de obtener la mayor claridad en sus relaciones económicas y laborales, dentro del máximo respeto a las personas y al equilibrio económico, que permita el mejor desenvolvimiento de la empresa como garantía de independencia y estabilidad laboral.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o establezca en el futuro «Heraldo de Aragón, S.A.», en el territorio nacional, durante el periodo de vigencia del citado Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**



1. Quedan afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en «Heraldo de Aragón, S.A.», cualesquiera que sean sus funciones o tareas.
2. El presente Convenio no será de aplicación a los miembros del Consejo de Administración.
3. Se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio al personal de alta dirección, siempre que exista un contrato especial con contenidos específicos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto de 1985.
4. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio las actividades realizadas por personas que carecen de relación jurídico-laboral con la empresa y, en especial, las siguientes:
  - A) Profesionales liberales vinculados a la empresa por contratos civiles de prestación de servicios.
  - B) Los corresponsales administrativos cuya tarea se limite a mediar en las relaciones administrativas y comerciales entre los clientes de la sociedad «Heraldo de Aragón, S.A.» y ésta.
  - C) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
  - D) Los corresponsales y colaboradores informativos que, con independencia de que puedan precisar del apoyo de medios materiales y técnicos propiedad de «Heraldo de Aragón, S.A.», no tengan formalizado un contrato laboral con este último.
  - E) Todo aquel personal que trabaje en las dependencias de «Heraldo de Aragón, S.A.», y que lo haga en virtud de contratos mercantiles suscritos entre la sociedad que presta los servicios y «Heraldo de Aragón, S.A.».

#### **Artículo 4. Ámbito funcional.**

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todas las actividades de «Heraldo de Aragón, S.A.», relativas a medios de comunicación en general y prensa, entendiéndose por tal la edición de publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general o especial y publicitarias.

#### **Artículo 5. Vigencia.**

La vigencia de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2011. Entrará en vigor el día 1 de abril de 2009, con independencia de la fecha en que sea publicado en el Boletín Oficial correspondiente.





## **Artículo 6. Denuncia.**

1. La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento y podrá llevarse a efecto por cualquiera de las partes. El escrito se remitirá al presidente del Comité de empresa y a la persona o personas que representen en ese momento a la empresa.
2. En el caso de no mediar denuncia en el plazo límite fijado anteriormente, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año y por año natural.
3. En el caso de denuncia del Convenio, debidamente ajustada a lo expuesto en este artículo, las partes se comprometen a celebrar la primera reunión para negociar un nuevo Convenio en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la fecha en que dicha denuncia se hubiera producido.
4. Iniciada la negociación de un nuevo Convenio, si las deliberaciones excedieran del tiempo de vigencia del Convenio denunciado, éste se considerará prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación, sin perjuicio de poder señalar, si así se acuerda, la retroactividad en la aplicación del nuevo Convenio en todo o en alguna de sus cláusulas, una vez que haya sido firmado por las partes.

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

Las mejoras económicas de cualquier naturaleza que figuran en el presente Convenio, absorberán en su totalidad los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal. Solamente serán aplicadas en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

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

1. El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible, reconociendo expresamente las partes su equilibrio interno. En el supuesto en que la Jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial del Convenio, o se alterase o modificara alguna de las cláusulas que lo integran, por lo dispuesto en norma legal o reglamentaria, el Convenio colectivo se considerará nulo y sin efecto alguno.
2. En tales casos, las partes firmantes deberán proceder a la sustitución del Convenio declarado nulo total o parcialmente, así como a la revisión de las cláusulas que pudieran quedar afectadas por las disposiciones mencionadas.

## **Artículo 9. Garantía personal.**





Se respetarán las situaciones personales que, en términos económicos retributivos, excedan del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

## **Capítulo 2. Organización de la actividad y distribución del tiempo del trabajo.**

### **Artículo 10. Principio general.**

1. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de «Heraldo de Aragón, S.A.», teniendo como objetivo el alcanzar en la empresa el nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

2. El Comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta de temas relacionados con la organización y la racionalización del trabajo, pudiendo presentar informe a tales efectos. En el caso de la existencia de propuesta u orientación en cualquiera de los cometidos relacionados en el párrafo anterior, la empresa comunicará al Comité su decisión con el fin de facilitar su ejecución.

### **Artículo 11. Condiciones de trabajo.**

1. Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control de las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

2. En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que se tengan acordadas con los representantes de los trabajadores y, en todo caso, con el informe del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 12. Plantillas.**

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Heraldo de Aragón, S.A.», de acuerdo con sus necesidades y en función de las innovaciones técnicas, la racionalización del trabajo y el sistema de organización adoptado, observando las normas que, en su caso, sean aplicables y oído el Comité de empresa.





2. La empresa confeccionará anualmente, en el mes de enero, la plantilla o escalafón, que será expuesto en los diferentes tablones de anuncios situados en los locales de la empresa. Dicha plantilla contendrá los siguientes datos: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

3. Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

3.1 El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la empresa, recogiendo los detalles necesarios.

3.2 Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o de producción, fuera necesario realizar, modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reasignando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si fuera necesario. El trabajador afectado por esta movilidad funcional tendrá derecho a la retribución correspondiente al nuevo trabajo que realice, manteniendo en todo caso tanto la clasificación profesional como las percepciones de origen, incluidos los pluses que percibía.

### **Artículo 13. Categorías.**

1. La organización práctica del trabajo determina el establecimiento de funciones y categorías por grupos profesionales, y su definición y asignación es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en el anexo nº 1 del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de la empresa, de tenerlas todas provistas si el nivel de actividad no lo requiere.

3. Los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad no agotan la diversidad de funciones, ya que todo trabajador está obligado a ejecutar los trabajos que le sean ordenados por sus superiores jerárquicos, dentro del ejercicio propio de su competencia.

### **Artículo 14. Trabajos de superior categoría.**

1. La empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas y funciones distintas a las de su categoría, reintegrándoles a su anterior puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

2. La realización de un trabajo de superior categoría durante más de seis meses





continuados por no haberse cubierto una vacante dará lugar al ascenso automático a la categoría superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal o excedencia. El trabajador percibirá durante el periodo sustitutorio las percepciones por diferencia de puesto de trabajo, con la excepción de sustitución por causa de vacaciones, libranzas de fin de semana y recuperación de festivos.

### **Artículo 15. Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo tanto en jornada partida como en jornada continuada.

2. En el mes de diciembre la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, especificando los días laborables que en conjunto deberá realizar cada trabajador, independientemente del área a la que esté adscrito.

3. Para los distintos departamentos, y por la necesaria adecuación a su actividad específica, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo que por acuerdo con la representación de los trabajadores se pactaran excepciones en este sentido, respetándose en todo caso, el descanso mínimo de doce horas, establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente y sin que ello supere la jornada laboral anual.

4. Como norma general y partiendo de los actuales ciclos de trabajo, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán siempre que sea posible en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranzas establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción. En todo caso, y en función de los ciclos actuales en las distintas secciones, los trabajadores podrán disfrutar como mínimo de dos fines de semana de descanso al mes, salvo circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

5. Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio y sólo podrán ser alterados por las respectivas jefaturas, salvo en casos puntuales de fuerza mayor, mediante comunicación al Departamento de Recursos Humanos para notificación previa al Comité de empresa. En el caso de que por necesidades organizativas hubiese que suspender la libranza semanal de algún trabajador se le deberá comunicar con setenta y dos horas de antelación, con excepción lógica de situaciones sobrevenidas no previsibles o de fuerza mayor.

### **Artículo 16. Jornada reducida.**







1. De forma voluntaria los trabajadores de «Heraldo de Aragón, S.A.», podrán acogerse a la posibilidad de reducir la jornada anual establecida con carácter general, a 1.620 horas al año, con la disminución proporcional del salario. Dicha opción habrá de llevarse a cabo por períodos anuales, entendiéndose como tales los años naturales.

2. La solicitud de la misma deberá presentarse por escrito al Dpto. de RR.HH. con al menos tres meses de antelación a la fecha en que la reducción vaya a ser efectiva, es decir, hasta el 30 de septiembre de cada año.

### **Artículo 17. Horarios.**

1. Horario de trabajo para Redacción:

1.1 El personal de Redacción que, dadas las peculiaridades del puesto de trabajo, tiene reconocida la libre disposición, deberá realizar un mínimo de 1.620 horas anuales y atender cuantas necesidades surjan en el ámbito de su responsabilidad.

1.2 Dadas las especiales características del trabajo en este Área y la imposibilidad de determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico o de referencia, que es aquel en el que habitualmente presta sus servicios.

1.3 Sin perjuicio del horario mínimo establecido, de la existencia de los citados horarios de referencia y de su habitual y normal cumplimiento, el trabajo en este Área se considera a tarea, con lo que una vez finalizada ésta y previa autorización del responsable de la Redacción quedará cumplida la jornada.

2. Horario de trabajo para Administración:

2.1 En general y salvo excepciones apuntadas más adelante en el presente artículo, el horario de trabajo para el Área de Administración se realizará de lunes a viernes.

Se establece como horario de referencia de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas.

2.2 Paralelamente se acuerda un horario flexible, en cómputo mensual, con las siguientes especificaciones:

Horario obligatorio: 9:00 a 14:00 y 16:00 a 17:30 (total 6,5 horas).

Horario voluntario: 8:00 a 9:00; 14:00 a 15:00 y 17:30 a 19:00 (1,5 horas en estos tramos horarios).

Normas horario flexible: Como norma general, la flexibilidad del horario la establecerá el responsable de cada departamento, en función de las cargas de trabajo que se tengan en cada momento y las necesidades propias de la empresa.





Se establecerán los turnos de cobertura horaria que garanticen el cumplimiento del servicio.

No obstante, en situaciones especiales de trabajo y por el tiempo indispensable, el responsable de cada departamento podrá rectificar un horario ya predefinido.

2.3 Jornada intensiva: En el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año, los trabajadores del Área de Administración disfrutarán de jornada continuada cuyo horario será de 8:00 a 15:00 horas.

En todos los casos, se establecerán los oportunos turnos de guardias rotatorios de horario partido en cada departamento afectado para cubrir las necesidades del servicio.

Cuando por necesidades del servicio se hiciera necesario interrumpir la jornada intensiva, la empresa, razonando los motivos, lo comunicará a los trabajadores afectados. La referida interrupción lo será por el tiempo indispensable y los trabajadores no pondrán objeción a dicho cambio.

2.4 Turnos con horario fijo: Para cubrir puestos de trabajo específicos, podrán establecerse turnos de trabajo fijos, en horario continuado o partido, en función de las necesidades o servicio a cubrir (Secretarías de Dirección y Redacción y en general para aquellos puestos de trabajo que tengan por misión la cobertura de un servicio de atención al público o internamente de soporte a las distintas áreas de la empresa).

### 3. Normas generales:

3.1 Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, la empresa asignará a las nuevas incorporaciones uno u otro sistema horario de acuerdo con las especificaciones del puesto de trabajo.

3.2 Se establece asimismo una flexibilidad para que, de acuerdo con el responsable de cada departamento y el interesado, se produzca el paso de un sistema horario a otro con el preaviso oportuno.

3.3 En el caso de que se produzca, por necesidades organizativas, un cambio en el puesto de trabajo ocupado por la persona, el horario lo fijará la empresa en función de las especificaciones del puesto de trabajo.

## **Capítulo 3. Régimen de personal.**

### **Artículo 18. Contratación e ingreso.**

1. Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las







disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

2. La Dirección efectuará el análisis y valoración del puesto de trabajo a cubrir, definiendo el perfil de los posibles candidatos y aplicará con la colaboración y asesoramiento de servicios especializados, las pruebas psicotécnicas y profesionales necesarias para la evaluación de las personas que reuniendo los requisitos exigidos se hayan presentado al proceso selectivo.

3. La incorporación a la plantilla de «Heraldo de Aragón, S.A.» se formalizará mediante contrato escrito. Una vez formalizada la contratación, la empresa hará entrega al comité de empresa de una copia básica del contrato, en la que constarán todos aquellos datos que indique la normativa vigente.

### **Artículo 19. Contratos formativos.**

#### 1. Contrato de trabajo en prácticas:

1.1 Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

1.2 El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y expresará la titulación del trabajador, condiciones de trabajo, duración, retribución convenida y objeto de las prácticas. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, debiendo permitir el puesto de trabajo la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

1.3 Las condiciones económicas de contratación a aplicar serán las equivalentes al 60% del salario base y complementos establecidos para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75% en el segundo año.

1.4 Los trabajadores que hayan celebrado un contrato de esta modalidad en «Heraldo de Aragón, S.A.», tendrán preferencia a la hora de contratar personal de nuevo ingreso, previa superación de las pruebas de aptitud pertinentes en concurrencia o no con otros candidatos.

#### 2. Contrato para la formación:

2.1 El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en



prácticas.

2.2 Dicho contrato se formalizará siempre por escrito, haciéndose constar la duración del mismo, la jornada laboral, la retribución correspondiente o convenida y el tipo de formación a realizar. La duración del contrato se determinará en función de la complejidad o dificultad de las tareas propias de la profesión u oficio para el que se trate de formar al trabajador, no pudiendo éste ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

2.3 Los trabajadores con contrato de formación percibirán por la realización de las tareas que le son propias, la retribución pactada, no pudiendo deducirse cantidad alguna por el tiempo dedicado a la formación teórica.

2.4 Los trabajadores que hayan celebrado un contrato de esta modalidad en «Heraldo de Aragón, S.A.», en toda la duración permitida, tendrán preferencia a la hora de contratar personal de nuevo ingreso, previa superación de las pruebas de aptitud pertinentes en concurrencia o no con otros candidatos.

#### **Artículo 20. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

2. Conforme a lo regulado en los artículos 1.3 y 15 del convenio colectivo de prensa diaria de ámbito estatal, la duración de estos contratos no podrá ser superior a doce meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento del contrato inicial.

3. En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

#### **Artículo 21. Periodos de prueba a aplicar a todo el régimen de la contratación.**

1. Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un periodo de prueba que en ningún caso podrán exceder de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto.

2. En los contratos en prácticas de titulados medios o superiores, el periodo de prueba será de dos meses.

3. El período de prueba no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a



su utilización.

4. Los periodos de IT, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, en concordancia con lo recogido en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 22. Jubilación a los 65 años.**

1. Para aquellos casos de trabajadores que no hayan ejercido el derecho a la jubilación con anterioridad a los 65 años de edad, la empresa queda facultada para jubilarlos a partir de la citada edad, siempre y cuando al cumplimiento de esa edad el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.

2. Paralelamente la empresa se compromete a mantener las actuales políticas de estabilidad en el empleo, así como de promoción y desarrollo profesional.

## **Capítulo 4. Vacaciones, festivos y permisos.**

### **Artículo 23. Vacaciones.**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones, dentro del mismo año natural en que se generen.

2. Al determinarse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días y medio de vacaciones por mes trabajado. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

3. En los supuestos de accidente o incapacidad temporal se interrumpirá el periodo de vacaciones y continuará una vez finalizada dicha incapacidad hasta la fecha prevista de su incorporación. El resto de días a que tenga derecho se disfrutarán, tratando de hacerlo compatible con sus intereses, en el momento en que no afecte al normal desenvolvimiento de la actividad de los departamentos, no perjudique las vacaciones programadas de otros trabajadores, y siempre como en la totalidad de los casos, dentro de su mismo año natural.

4. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores respetando en todo caso el interés de la producción y de acuerdo con los siguientes principios:

Periodo de disfrute: Meses de junio, julio, agosto y septiembre.





Los trabajadores que así lo soliciten podrán disfrutar de su mes de vacaciones fuera de los meses pactados para ello, siempre que sea autorizado y no afecte al normal desarrollo de la actividad de los distintos departamentos.

Inicio de las vacaciones: comenzarán en día hábil, preferentemente el primero de cada mes, no pudiendo iniciarse en día festivo, ni coincidiendo con el descanso semanal del trabajador.

Disfrute de las vacaciones: los 30 días naturales podrán disfrutarse en uno o dos tramos, salvo que por necesidades del departamento u otras circunstancias esto no sea posible, en cuyo caso los periodos de vacaciones se podrán adaptar a dichas circunstancias previo acuerdo con el responsable del departamento. una vez autorizado éste por el Departamento de RR.HH.

Planificación de las vacaciones: con la finalidad de llevar a cabo una buena planificación de las vacaciones que redunde en beneficio de la productividad de la empresa, los responsables de departamento deberán hacer llegar al Departamento de RR.HH. una previsión de las vacaciones del personal a su cargo antes del 1 de abril para su control y aprobación. Dichos turnos deberán ser expuestos en los tabloneros de anuncios de la empresa con una antelación de 60 días naturales al comienzo del primero de los turnos de vacaciones.

Durante el periodo vacacional todas aquellas fiestas laborables que coincidan con el disfrute del mismo, se entenderán no recuperables a todos los efectos, ya que prevalece el carácter de día natural marcado por el presente Convenio.

De modo excepcional y debidamente justificado por los responsables de departamento con comunicación expresa al Departamento de RR.HH., los días de vacaciones no disfrutados durante el año natural por necesidades de producción, podrán disfrutarse dentro del primer mes del año siguiente. Todos los días de vacaciones no disfrutados con anterioridad a dicha fecha, se considerarán a todos los efectos como no recuperables.

#### 5. Sistema de elección:

5.1 Una vez definidas las necesidades de producción por la Dirección, para los puestos que tengan varias opciones, será prioritario el acuerdo entre la totalidad de los trabajadores de cada departamento.

5.2 En el caso de que este acuerdo no pueda alcanzarse, cada departamento deberá someter a votación entre los trabajadores que lo componen el sistema para elegir vacaciones, aplicándose el que salga por mayoría simple.

#### **Artículo 24. Festivos.**

1. Todos los festivos fijados por la autoridad laboral en el calendario oficial se



considerarán retribuidos y no recuperables.

2. Todo el personal que tenga que trabajar en alguna de las fiestas oficiales será compensado en la proporción de dos días por festivo trabajado.

3. Para el trabajo en festivos se elaborarán los turnos correspondientes que deberán colocarse en el tablón de anuncios antes de iniciarse el nuevo año.

4. El disfrute de los días compensatorios de los festivos trabajados, deberá llevarse a cabo en días hábiles dentro del año natural, con la posibilidad, en función de las necesidades de cada departamento, de hacerlo en uno o dos tramos. Estos días, que no podrán añadirse a vacaciones, ni disfrutarse en el periodo definido como vacacional, ni podrán ser interrumpidos por el disfrute de los permisos previstos en el presente Convenio, se determinarán según el calendario que a tal efecto se confeccione en cada departamento, respetándose, en lo que se refiere al sistema para su elección, los mismos criterios que para las vacaciones de verano.

5. Cuando algún festivo coincida con el descanso semanal o con el periodo vacacional del trabajador, dicho festivo se disfrutará en otra jornada.

6. De modo excepcional y debidamente justificado por los responsables de departamento con comunicación expresa al Departamento de RR.HH., los días compensatorios de los festivos trabajados no disfrutados durante el año natural por necesidades de producción, podrán disfrutarse dentro del primer mes del año siguiente. Todos estos días no disfrutados con anterioridad a dicha fecha, se considerarán a todos los efectos como no recuperables.

### **Artículo 25. Permisos.**

1. Se considerarán permisos reglamentarios con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, los siguientes:

Por matrimonio: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente, de acuerdo con los turnos de trabajo propios de cada departamento.

Por nacimiento o adopción de hijos: 3 días naturales a contar desde el día siguiente al hecho causante, salvo que el trabajador afectado no hubiera comenzado su jornada laboral, en cuyo caso el permiso empezaría a contar desde el día del nacimiento o adopción. En el caso de que el trabajador precise desplazarse a más de 150 kilómetros desde donde tenga establecido su domicilio, el permiso se ampliará a 5 días.





Por bautizo o comunión de hijos: 1 día natural que necesariamente habrá de coincidir con la fecha de celebración del evento.

Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél. Si el trabajador precisase desplazarse a más de 150 kilómetros desde su domicilio, el permiso se ampliará a 2 días.

Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, sin que cuente el propio día del hecho causante. Si el trabajador precisara desplazarse, dándose los condicionantes señalados en los apartados anteriores, el permiso se ampliará a 4 días.

Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales a contar desde el día siguiente al hecho causante, salvo que el trabajador afectado no hubiera comenzado su jornada laboral, en cuyo caso el permiso empezaría a contar desde el día del ingreso.

En caso de enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella intervención quirúrgica que requiera anestesia general y un periodo de hospitalización superior a 4 días, el disfrute del permiso, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá llevarse a cabo sin coincidir necesariamente con el inicio del ingreso pero sí con el periodo de hospitalización y de forma ininterrumpida.

Si el trabajador precisara desplazarse a más de 150 kilómetros desde su lugar de residencia, el permiso se ampliará a 4 días.

No se entenderá como enfermedad grave, ni será asimilable a ninguno de los supuestos previstos en este punto, el nacimiento de hijo por parto natural.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural que deberá notificarse al Dpto. de RR.HH. con las señas de la nueva residencia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas laborables completas, disfrutadas ininterumpidamente y a continuación del descanso maternal.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso







de que ambos trabajen.

Para el cumplimiento de deberes inexcusables públicos y personales se concederá el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan dentro de la jornada de trabajo.

El tiempo necesario para ser atendido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo. Se concederá el oportuno permiso para asistir a la consulta de especialidades médicas cuando éstas hayan sido dispuestas por los facultativos de la Seguridad Social, aún cuando las especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestación de esta última.

Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

2. Tendrán carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otra causa análoga a las anteriormente reseñadas, que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

3. Equiparación y procedimiento:

3.1 A los efectos de los permisos por nacimiento o adopción, fallecimiento y enfermedad de familiares, se entenderán equiparados aquellos trabajadores que convivan de forma marital y estable siempre que se cumplan los términos y requisitos que legalmente se establezcan y que se pueda demostrar documentalmente esta convivencia.

3.2 El trabajador tendrá la obligación de aportar al Departamento de RR.HH. los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de cualquiera de los permisos descritos, en un plazo no superior a cinco días naturales. La no presentación en plazo, sin causa razonable, le hará incurrir en alguna de las faltas recogidas en el régimen sancionador de este Convenio y tipificada según los días injustificados.

## **Artículo 26. Excedencias y guarda legal.**

1. Excedencia voluntaria:

1.1 El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene





derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.1 El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

3.1 No se reconocerá esta excedencia cuando su solicitud esté motivada para la incorporación a otro medio de comunicación público o privado dentro del territorio nacional.

4.1 El hecho de trabajar o colaborar durante el período de excedencia para cualquier otro medio de comunicación público o privado dentro del territorio nacional, supondrá la renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso en la empresa, causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

2. Excedencia forzosa y excedencia por cargo de representación sindical:

2.1 Los trabajadores tendrán la posibilidad de acceder a la situación de excedencia forzosa, con derecho a conservar su puesto de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público de carácter estatal, autonómico, provincial o municipal que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.2 Se entiende por cargo público no el permanente burocrático de carrera, sino el político temporal al que se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad competente aprobado por los órganos competentes del estado, comunidad autónoma, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

2.3 Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

3.1 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.





3.2 También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3.3 Las excedencias por cuidado de hijos o familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3.4 El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.5 La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida al derecho al reingreso.

#### 4. Forma de tramitación:

4.1 Para la tramitación de las excedencias será imprescindible su solicitud por escrito al Departamento de RR.HH., especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio.

4.2 Para solicitar la reincorporación a la empresa, el trabajador deberá igualmente solicitarla por escrito al Departamento de RR.HH. en un plazo de 30 días naturales anteriores a la fecha de finalización de la excedencia, excepto en el supuesto de excedencia forzosa en el que la solicitud de reincorporación podrá formularse en los 30 días naturales posteriores al cese en el cargo público.

4.3 En ambos casos la empresa resolverá por escrito en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de solicitud.

4.4 En aquellos supuestos en los que el trabajador no cumpliera con el plazo establecido para la solicitud de inicio de la excedencia, se descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso del preaviso.





4.5 En aquellos supuestos en los que el excedente no solicitara el reingreso en el plazo previsto, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

#### 5. Guarda legal:

5.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

5.2 Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5.3 La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.4 La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

5.5 Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### 6. Forma de tramitación:

6.1 Para la tramitación de lo regulado en este apartado, será imprescindible su solicitud por escrito al Departamento de RR.HH., con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio. Por otra parte, el trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6.2 En estos casos la empresa resolverá por escrito en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de solicitud.

### **Capítulo 5. Régimen retributivo.**

#### **Artículo 27. Principios generales.**





Todos los conceptos retributivos incluidos en el presente capítulo integran la estructura del salario a que se refiere el artículo 26.3 E.T., teniendo la consideración de salario bruto.

### **Artículo 28. Conceptos retributivos.**

Los conceptos aplicables en «Heraldo de Aragón, S.A.», son los siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos.

2.1 Personales:

Antigüedad.

2.2 Por puesto de trabajo:

Plus de categoría.

Plus de responsabilidad.

Plus de nocturnidad.

Plus de trabajo dominical.

2.3 Por cantidad o calidad:

Plus de flexibilidad.

Plus de libre disposición y dedicación.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

Paga extra de Junio.

Paga extra de Navidad.

Paga de beneficios.

3. Devengos adicionales:

Complementos por incapacidad temporal.

Premio por permanencia en la empresa 20, 30 y 40 años.

Paga voluntaria.





### **Artículo 29. Salario base.**

Se entiende por salario base la retribución que tiene asignada cada trabajador, fijada por unidad de tiempo independientemente de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón del puesto de trabajo, la categoría profesional, la cantidad o calidad del trabajo o cualquier otra situación.

### **Artículo 30. Antigüedad.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, como complemento por este concepto, un aumento periódico por cada trienio o quinquenio de servicio en la empresa cuya cuantía será el 5 por ciento del salario base. Se mantiene por lo demás el sistema consistente en dos trienios y sucesivos quinquenios y en ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya fuera total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos.

### **Artículo 31. Plus de categoría.**

El plus de categoría, para los puestos que lo tienen asignado, se establece con arreglo a las diversas funciones, cometidos y su correspondiente jerarquización, según tabla que se adjunta como anexo de este Convenio. Su cuantía se determina aplicando al salario base el coeficiente establecido para cada categoría.

### **Artículo 32. Plus de responsabilidad.**

El Plus de responsabilidad, para los puestos de trabajo de Redacción, Administración y antiguos Talleres que actualmente lo perciben, así como el específicamente denominado plus de puesto de trabajo compensa las particulares características que conlleva el desempeño de determinados puestos de trabajo.

### **Artículo 33. Plus de nocturnidad.**

1. Este plus corresponderá a los trabajadores que de una forma específica realicen su jornada laboral dentro del período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Aquellos trabajadores que esporádicamente realicen su jornada en trabajo definido como nocturno, percibirán el plus en la proporcionalidad del número de horas trabajadas al mes en esa circunstancia.
2. Se entiende que, con carácter general, realizan el trabajo específicamente en horario nocturno el personal de Recepción, el de Limpieza y el personal de Redacción encuadrado en la sección de Cierre, éstos últimos como consecuencia de estar pendientes de la actualidad informativa hasta entrada la madrugada.
3. No obstante lo anterior y ante la previsible evolución de la actividad de prensa escrita diaria hacia una mayor cobertura horaria (redacción multimedia, Internet, ...), se deja abierta la posibilidad de incluir en este sistema de nocturnidad a





todos aquellos departamentos, tanto de Redacción como de Administración, cuyos horarios requieran adecuación en este sentido. Para ello será preciso el acuerdo entre empresa y Comité de empresa.

4. En atención a la naturaleza de la actividad periodística y a las características del puesto de trabajo, el personal de Redacción y de los diferentes departamentos que den soporte a Redacción, tendrá derecho al plus de nocturnidad si el número de horas de trabajo en horario nocturno es superior a tres.

5. Cálculo de la nocturnidad:

20 % del salario base anual

----- x número de horas mensuales trabajadas de noche

1.800 horas anuales

El pago de este concepto se efectuará a mes vencido.

6. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio perciban el plus de nocturnidad y que no están adscritos a los servicios o departamentos anteriormente citados, se les considerará el mencionado plus como un concepto «Ad personam», dejando de percibir la nocturnidad desde ese momento. Si en un futuro volvieran a realizar su trabajo en el horario y con los condicionantes especificados para tener derecho a percibir el plus de nocturnidad, el plus «Ad personam» se minoraría en el importe correspondiente a la nocturnidad realizada y abonada.

#### **Artículo 34. Plus de trabajo dominical.**

1. Dada la naturaleza y características de la actividad de la empresa y de acuerdo a la necesidad de su desarrollo a lo largo de la semana, todos aquellos trabajadores que, en cumplimiento de los turnos establecidos, realicen su jornada en domingo percibirán un plus complementario por domingo trabajado. Dichos turnos se establecerán con la especificación de que quienes trabajen en domingo lo harán en general también en sábado.

2. Queda expresamente excluido de la percepción de este plus el personal contratado para trabajar sólo los fines de semana o completar los equipos de trabajo al objeto de posibilitar su disfrute de descanso semanal, por entenderse contemplada esta circunstancia en la globalidad de su retribución. Además de su carácter no consolidable, en ningún caso procederá el abono de este plus en situación distinta a la realización efectiva de trabajo en domingo, como en periodo de vacaciones, baja por incapacidad temporal u otras análogas.

#### **Artículo 35. Plus de flexibilidad.**

El plus de Adecuación de jornada, para las categorías que lo vienen percibiendo, pasa a denominarse Plus de Flexibilidad, que compensará la flexibilidad horaria en consideración a las peculiaridades que conlleva el conjunto de actividades en la edición de prensa diaria. Dicho plus lo cobrará el personal que actualmente percibe la Adecuación de jornada, así como las nuevas incorporaciones que se produzcan con las mencionadas categorías, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. Su cuantía es de un 17% de la suma del salario base más la categoría.

### **Artículo 36. Pluses de libre disposición y libre dedicación.**

Los pluses de libre disposición y libre dedicación, para las categorías que lo vienen percibiendo, compensan la flexibilidad horaria necesaria para la cobertura de eventualidades que pudieran surgir en el ámbito de responsabilidad de quien los percibe. Este compromiso no significa una mayor dedicación respecto a la jornada pactada con carácter general, sino su distinta distribución. El valor aplicado a estos complementos es de un 45% de la categoría para la libre disposición y de un 23% de la suma de salario base y categoría para la libre dedicación.

### **Artículo 37. Pagas extraordinarias.**

Como parte de su salario, los trabajadores de «Heraldo de Aragón, S.A.» tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

1. Paga de verano y paga de Navidad: Su importe será el correspondiente a una mensualidad. Se percibirán en el mes de junio y diciembre respectivamente y su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el semestre natural que genera su percepción y será proporcional al tiempo trabajado durante ese periodo.
2. Paga de beneficios: El importe será el de una mensualidad excluidos los conceptos de libre disposición/libre dedicación y cualquier otro voluntario que pudiera percibir el trabajador. Se percibirá en el mes de febrero y su devengo estará referido al número de meses trabajados durante el año natural inmediatamente anterior al de su percepción efectiva.

### **Artículo 38. Devengos adicionales.**

1. Complemento por incapacidad temporal.

1.1 El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles será compensado por la empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social alcance el cien por cien de su salario, siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos por la legislación.



1.2 Los trabajadores deberán, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, presentar en la empresa los partes médicos de baja y de confirmación, dentro de las 72 horas siguientes a su expedición. En caso de no presentación dentro del plazo anteriormente citado, se comunicará al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores la no aplicación del complemento por IT, la cual será efectiva desde el día de la comunicación.

1.3 Asimismo cualquier trabajador en situación de IT habrá de prestarse, cuando así le sea solicitado, a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a ser reconocido llevará aparejada la pérdida del complemento por IT que será comunicada tanto al trabajador como a los representantes de los trabajadores. Dicha medida será efectivamente aplicada desde el mismo día de la comunicación.

1.4 En caso de discrepancia entre el médico designado por la empresa y el médico de cabecera, se someterá la cuestión, previa comunicación al Comité de empresa, a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será vinculante para ambas partes.

2. Paga de 20, 30 y 40 años: Se mantiene a los trabajadores la gratificación de una mensualidad adicional en el año en que se cumplan veinte, treinta y cuarenta años de permanencia continuada en la empresa.

3. Gratificación voluntaria: Con carácter totalmente voluntario, la empresa establece una paga adicional anual que será extensiva a todos los trabajadores incluidos en este Convenio, dependiendo para su otorgamiento de la situación y resultados de la empresa en el ejercicio de su concesión.

### **Artículo 39. Modificaciones salariales.**

1. Durante la vigencia de este Convenio y al principio de cada año, quedarán automáticamente incrementados los salarios con el índice nacional de coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para los doce meses anteriores.

2. Con el objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los citados incrementos no serán de obligada aplicación cuando durante el ejercicio anterior la empresa acredite situación de pérdidas, circunstancia que se constatará junto con el Comité de empresa antes de finalizar el mes de febrero de cada año, acordándose con el propio Comité de empresa las soluciones a adoptar ante la nueva situación.

### **Artículo 40. Dietas y kilometraje.**

1. La empresa, previa justificación de los mismos, abonará a los trabajadores los



gastos ocasionados por los desplazamientos que por razón del servicio deban efectuar fuera de su lugar habitual de trabajo.

2. En cualquier caso, la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado, antes de la realización del desplazamiento, una cantidad de dinero estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo. Dichas cantidades deberán ser justificadas por el trabajador en el plazo de 15 días, pasados los cuales y previa advertencia por escrito, serán consideradas como un anticipo a descontar de la nómina.

3. Con carácter general, se abonarán cantidades en concepto de dietas cuando por razón de las tareas a desempeñar sea preciso pernoctar fuera del domicilio. La dieta a abonar en estos casos será de 28 euros por comida y 28 euros por cena para desplazamientos en territorio nacional y de 46 euros por comida y 46 euros por cena para desplazamientos en el extranjero.

4. Cuando por razones del trabajo a desempeñar el desplazamiento lo lleve a cabo el trabajador en un vehículo de su propiedad, la empresa le abonará a razón de 0,26 euros por kilómetro.

5. Las cantidades a abonar en concepto de dietas y kilometraje serán revisadas anualmente en función del incremento de precios al consumo a 31 de diciembre del año anterior.

## **Capítulo 6. Premios, faltas y sanciones.**

### **Artículo 41. Premios.**

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la dirección de la empresa.

### **Artículo 42. Faltas y sus clases.**

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa tendrán la consideración de faltas laborales. Atendiendo a su trascendencia, estas tendrán la consideración de faltas leves, graves o muy graves.

### **Artículo 43. Faltas leves.**

Serán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.



3. 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.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

#### **Artículo 44. Faltas graves.**

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, Impuesto, o cualquier organismo oficial.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el punto cuarto del apartado de faltas muy graves.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. 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 a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la





jornada así como el empleo de bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los de trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

10. La embriaguez habitual en el trabajo.

11. 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.

12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas.

13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

14. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan determinada gravedad.

15. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

#### **Artículo 45. Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. 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.

4. 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.

5. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.





7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
11. El acoso sexual.
12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
13. Las derivadas de los apartados: 5 del artículo 37, 12 del artículo 38 y 14 del presente artículo.
14. 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 periodo de un año.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y despido disciplinario.

#### **Artículo 47. Tramitación.**

1. La valoración de las faltas y sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la empresa, que entregará comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto.
2. Los casos de sanciones por faltas graves y muy graves serán comunicados al Comité de empresa.
3. En el caso de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, y en el plazo de 5 días naturales desde la comunicación de la sanción, el trabajador





podrá alegar por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos lo que a su defensa convenga. Asimismo se deberá informar al Comité de empresa de los hechos acontecidos, con el fin de que éste pueda presentar en el mismo plazo las alegaciones que estime oportunas. Una vez vistas las alegaciones y escuchadas las partes, la Dirección de Recursos Humanos procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto.

4. En los supuestos de presentación de alegaciones, éstas y su consiguiente resolución, interrumpirán los plazos de prescripción.

5. En los casos de imposición de sanciones por faltas muy graves y siempre que la gravedad del caso así lo requiera, la imposición de la sanción al trabajador no requerirá de los mencionados trámites previos con el trabajador afectado y el Comité de empresa, sin perjuicio de que a éste último se le comunique dicha medida a la mayor brevedad posible.

#### **Artículo 48. Prescripción.**

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

### **Capítulo 7. Mejoras sociales.**

#### **Artículo 49. Seguro de accidentes.**

La empresa contratará anualmente, para su personal de plantilla, un seguro de accidentes por un capital asegurado de 25.000 euros por persona, ya sea por fallecimiento, invalidez permanente total (imposibilidad de realizar su trabajo habitual), absoluta (imposibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo) o gran invalidez.

#### **Artículo 50. Defensa jurídica. Garantías procesales.**

1. Si como consecuencia de su actividad profesional en la empresa y sin mediar negligencia ni ninguna otra causa análoga por parte del trabajador, éste fuera demandado, la empresa a petición del interesado, pondría a su disposición su asesoría jurídica.

2. Los gastos y costos de enjuiciamiento, así como indemnizaciones, fianzas o sanciones de los trabajadores de plantilla de «Heraldo de Aragón, S.A.», serán a cargo de la empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa y/o autorizada su publicación por la misma, con excepción de las





indemnizaciones derivadas de actos ilegales cometidos por el trabajador para la obtención de la noticia.

3. En los casos en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena y similares) se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

### **Artículo 51. Siniestro del vehículo.**

1. Cuando, en el ejercicio de su actividad profesional, un trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa, tenga un accidente de circulación con su vehículo por causa no imputable a él directamente, la empresa, previa petición del interesado, le adelantará hasta un máximo de 3.000 euros para costear los gastos originados por el siniestro. La cantidad anticipada deberá ser devuelta por el trabajador en el momento en que la compañía aseguradora del conductor causante del siniestro abonara el importe correspondiente a los daños causados.

2. Si finalmente el siniestro no fuera imputado a la otra parte, el trabajador deberá igualmente devolver la cantidad anticipada antes de transcurridos seis meses desde el día del accidente.

### **Artículo 52. Suscripción gratuita y descuento en productos Heraldo.**

1. Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y de acuerdo con los criterios a continuación indicados, tendrán derecho diariamente a la recepción gratuita en su domicilio de un ejemplar del periódico, así como a disfrutar de las ventajas previstas para los miembros del Club del Suscriptor.

2. Tendrán derecho a una suscripción gratuita y por lo tanto ser miembro del Club del Suscriptor, todos los trabajadores con contrato indefinido y los trabajadores eventuales con más de seis meses de antigüedad en la empresa. Dicha suscripción será anulada con motivo de causar baja en la empresa.

3. Asimismo, en caso de fallecimiento de un trabajador o de familiares de trabajadores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la empresa publicará gratuitamente una esquila de defunción del tamaño número 4.

### **Artículo 53. Ayudas familiares.**

1. Ayuda por nacimiento de hijo:

Se establece una ayuda por nacimiento de hijo / premio de natalidad de 600 euros, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente (partida de nacimiento, libro de familia, ...) ante la empresa. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en la empresa sólo lo percibirá uno de los cónyuges, a su elección.





## 2. Ayuda por hijo discapacitado:

2.1 Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de hijos de trabajadores con capacidad física o psíquica disminuidas, se establece una ayuda de 150 euros mensuales.

2.2 Se entenderá que existe capacidad física o psíquica disminuidas, cuando el afectado se encuentre en su conjunto con unas reducciones físicas o psíquicas que representen como mínimo un 33% según lo acreditado por el organismo oficial competente para estos casos.

Dicha ayuda se condiciona al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Que el disminuido no realice un trabajo remunerado.

Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.

Que ningún organismo oficial se haga cargo totalmente de la atención al disminuido.

2.3 Para hacer efectiva esta ayuda el trabajador deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo oficial competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado

2.4 En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en la empresa sólo lo percibirá uno de los cónyuges, a su elección.

## 3. Ayuda de gafas:

3.1 La empresa aportará una ayuda económica de 100 euros a todo aquel trabajador que estando de alta en «Heraldo de Aragón, S.A.» le tuvieran que poner gafas o a aquel que ya utilizándolas, le aumentaran las dioptrías.

3.2 En cualquiera de los casos sería preceptivo informe previo del especialista y del Servicio Médico de empresa, así como aportar la correspondiente factura.

## **Artículo 54. Anticipos.**

1. La empresa concederá a los trabajadores que así lo soliciten anticipos a cuenta de la nómina del mes o de cualquiera de las pagas de devengo anual.

2. Dichos anticipos podrán ser como máximo del 80% del importe generado en el momento de la solicitud correspondiente a la nómina del mes o del 80% del importe ya generado de cualquiera de las pagas de devengo anual.

## **Capítulo 8. De la representación de los trabajadores.**





### **Artículo 55. Comité de empresa.**

La representación de los trabajadores de «Heraldo de Aragón, S.A.» en el ámbito de la negociación colectiva se articulará a través del Comité de empresa, que será elegido y tendrá las funciones que le confiere la legislación vigente recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 56. Comisión paritaria del convenio.**

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por tres miembros integrantes del Comité en representación del personal y otros tres miembros representantes de la empresa. El presidente y secretario serán personas elegidas de mutuo acuerdo entre los miembros de la Comisión. Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión determinará los procedimientos que estime más idóneos para conseguir la máxima eficacia práctica del Convenio, al igual que para solventar las discrepancias que pudieran producirse entre los miembros o partes integrantes, en sus decisiones.

### **Disposición adicional.**

De acuerdo con las conversaciones habidas a lo largo de la negociación del presente Convenio, ambas partes se comprometen a que, tras su formalización, se continuarán periódicamente las reuniones de trabajo al objeto de tratar aquellos temas que hayan podido quedar pendientes de concreción o estudio y puedan ser susceptibles de acuerdo, tales como planes de formación continua, definición de puestos de trabajo, funciones, clasificación, planes de carrera, así como todos aquellos con posibilidad de ser asumidos y que puedan redundar en una mayor calidad de la acción social en el seno de la empresa.

### **Disposición final.**

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objetos de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

## **Anexo I. Tabla salarial Convenio.**

### **Salario base mensual (972,43 euros).**

<b>Categorías</b>	<b>Coeficientes</b>
Redacción	
REDACTOR JEFE	2,15
REDACTOR SUPERIOR	1,35

REDACTOR A	1,05
REDACTOR B	0,90
REDACTOR 3.er año.	0,72
REDACTOR 2.º año.	0,63
REDACTOR 1.er año.	0,54
JEFE SECCIÓN	1,37
REDACTOR GRÁFICO SUPERIOR	0,90
REDACTOR GRÁFICO A	0,70
REDACTOR GRÁFICO B	0,60
REDACTOR GRÁFICO C	0,45
REDACTOR GRÁFICO 2.º año	0,35
REDACTOR GRÁFICO 1.er año	0,30
REDACTOR C	0,70
AYUDANTE A	0,60
AYUDANTE B	0,45
AYUDANTE C	0,40
AYUDANTE 2.º año	0,35
AYUDANTE 1.er año	0,30
AUXILIAR REDACCIÓN	—
Talleres	
JEFE PLANTA	2,00
JEFE TALLER	1,50
SUBJEFE DE TALLER	1,00
JEFE DE SECCIÓN	0,90
JEFE DE EQUIPO	0,70
OFICIAL 1.º	0,60
OFICIAL 2.º	0,50
OFICIAL 3.º	0,40
ESPECIALISTA	0,30
ESPECIALISTA 2.º año	0,24
ESPECIALISTA 1.er año	0,18
AYUDANTE ESPECIALISTA	0,20
PEONES Y AYUDANTES	—
Administración	
JEFE DE ÁREA	2,20
JEFE SECCIÓN	1,80
JEFE NEGOCIADO	1,60
JEFE ADMINISTRACIÓN	1,40



TÉCNICO A	1,75
TÉCNICO B	1,20
TÉCNICO C	0,75
TÉCNICO 3.er año.	0,60
TECNICO 2.º año	0,40
TÉCNICO 1.er año	0,30
PROGRAMADOR	1,00
OFICIAL 1.º	0,70
OFICIAL 2º	0,50
AUXILIAR	0,20
Servicios auxiliares	
JEFE ALMACÉN	0,70
ALMACENERO	0,50
RECEPCIONISTA A	0,40
RECEPCIONISTA B	0,20
TELEFONISTA-RECEPC.	0,10
CONSERJE/CONDUCTOR	0,40
ORDENANZA	0,20
PORTERO	0,15
AYUDANTES y LIMPIEZA	—
Cierre y manipulado	
C. OFICIAL 1.º	0,50
C. OFICIAL 2.º	0,40
C. OFICIAL 3.º	0,30
M. OFICIAL 1.º	0,40
M. OFICIAL 2.º	0,30
M. OFICIAL 3.º	0,20
AYUDANTE ESPECIALISTA	0,10
PEÓN y REPARTIDOR	—