19782 *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Heraldo de Aragón, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Heraldo de Aragón, S.A.» (Código de Convenio n.º 9014742), que fue suscrito con fecha 25 de agosto de 2003, 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 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 9 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 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, 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.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todas las actividades de Heraldo de Aragón, relativas a prensa, entendiéndose por tales la edición e impresión 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 2005. Entrará en vigor el día 1 de Agosto de 2003, con independencia de la fecha en que sea publicado en el Boletín Oficial.

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 y con carácter global, 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 atendrá a la consignada en el anexo n.º 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 grupo profesional, 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 y recuperación de festivos.

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral es de 36 horas semanales para todo el personal afectado por este Convenio. No obstante, y en consideración a las precisiones que conlleva el conjunto de actividades en la edición de prensa diaria, se pacta la adecuación de los horarios de trabajo con la flexibilidad requerida y el tope que establece el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Esta diferencia resultante se compensa económicamente mediante los pluses correspondientes, definidos en el Art. 32 de este mismo Convenio.

2. 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 del personal se pactaran excepciones en este sentido, respetándose en todo caso, el descanso mínimo de doce horas, establecido en el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

3. 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.

4. 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 Personal 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.

5. El criterio general para determinar el carácter festivo o laborable de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente, sin exclusión de otras opciones que pudieran surgir en función de la peculiaridad de otros posibles ciclos de trabajo.

Artículo 16. *Horarios.*

1. Partiendo de los actualmente existentes, los horarios de trabajo de las diferentes secciones, sin modificación de la jornada pactada, podrán ser adaptados a las necesidades de producción o servicios, a propuesta de la jefatura de cada una de ellas y previa notificación al Comité de Empresa.

2. Cualquier propuesta de modificación estable, sobre la base de lo mencionado en el párrafo anterior, en el señalamiento de turnos, horario y control de asistencia, deberá ser ratificada por comunicación expresa del Departamento de Recursos Humanos, tras las consultas pertinentes y estudio de viabilidad.

3. Las especiales características del trabajo de los periodistas y la imposibilidad de establecer con carácter general horarios unificados de presencia, determinan adecuar su jornada, por miembros o secciones, a un sistema de horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios, y contemplar por tanto el conjunto de su actividad en el proceso informativo, a los efectos de cómputo de jornada. Las distintas secciones de la Redacción elaborarán a la mayor brevedad posible un horario de referencia que será entregado al Departamento de Personal y al Comité.

4. En el caso de que se produzca, por necesidades organizativas, un cambio en el puesto de trabajo de alguna persona, el horario lo fijará la Empresa en función de los requerimientos del puesto asignado.

CAPÍTULO 3

Régimen de personal

Artículo 17. *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 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 18. *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 El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior.

1.4 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.

1.5 Los trabajadores que hayan celebrado un contrato de esta modalidad en Heraldo de Aragón, 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 tres 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, 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.

CAPÍTULO 4

Vacaciones, festivos y permisos

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales, dentro del mismo año natural.

2. Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar o haya trabajado durante el año natural que se considere. No obstante para el inicio de las vacaciones y la incorporación al trabajo tras su disfrute habrá de tenerse en cuenta los turnos de fin de semana que se tengan establecidos.

3. 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.

4. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

1.º Interés de la producción.
2.º Disfrute en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
3.º Sistema de elección:

3.º 1. Será prioritario el acuerdo entre la totalidad de los trabajadores de cada sección.

3.º 2. En el caso de que este acuerdo no pueda alcanzarse, cada departamento deberá someter a votación entre los trabajadores que la componen el sistema para elegir vacaciones, aplicándose el que salga por mayoría simple.

5. El establecimiento de las vacaciones será puesto en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 60 días naturales antes de que dé comienzo el primero de los turnos de verano.

6. 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.

7. 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.

Artículo 20. *Festivos.*

1. Todos los festivos fijados por la Autoridad laboral en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables.

2. Todo el personal de Heraldo de Aragón que tenga que trabajar en alguna de las fiestas oficiales será compensado en la proporción de día y medio 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. Como norma general, y siempre que las necesidades de producción lo permitan, los turnos de días festivos no superarán el 50 por ciento de la plantilla habitual del periódico.

4. El disfrute de los días compensatorios de los festivos trabajados, que no podrán añadirse a vacaciones ni ejercitar en el periodo definido como vacacional, se determinará según el calendario que a tal efecto se confeccione en cada departamento, respetándose, en lo que se refiere al mecanismo para su elección, los mismos principios que para las vacaciones de verano.

Artículo 21. *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 sección.

Por nacimiento o adopción de hijos: 3 días naturales. 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.

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: Cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos, abuelos, nietos, cuñados, yernos y nueras: 2 días naturales, sin que cuente el propio día de la notificación. Si el trabajador precisara desplazarse, dándose los condicionantes señalados en los apartados anteriores, el permiso se ampliará a 4 días.

Por enfermedad grave de familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Se entenderá como enfermedad grave, en principio, aquellas intervenciones quirúrgicas que entrañen riesgo o aquellas enfermedades que requieran hospitalización. Si el trabajador precisara desplazarse a más de 150 kilómetros desde su lugar de residencia, el permiso se ampliará a 3 días.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

Para el cumplimiento de deberes públicos y sindicales se abonará 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.

Las trabajadoras, 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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. Se incluyen en este apartado los derechos educativos generales y de formación profesional voluntaria del trabajador señalados en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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 pueda demostrar documentalmente esta convivencia.

4. El trabajador tendrá la obligación de aportar los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de cualquiera de los permisos descritos. La no presentación, sin causa razonable, le hará incurrir en alguna de las faltas recogidas en el capítulo sexto de este Convenio y tipificada según los días injustificados.

Artículo 22. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 una plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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.

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.

4. 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.

5. 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.

6. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán sustituidos siempre que fuese necesario, por trabajadores en las siguientes condiciones:

a) Siempre que la especialidad que quede vacante lo permita, la sustitución del puesto concreto la realizará un trabajador de la plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.

b) La sustitución implicará el cobro de las percepciones asignadas al puesto sustituido, sin que en ningún caso signifique su consolidación, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.

CAPÍTULO 5

Régimen retributivo

Artículo 23. *Principios generales.*

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

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos aplicables en Heraldo de Aragón 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 trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
Plus de nocturnidad.
Plus de trabajo dominical.

2.3 Por cantidad o calidad:

Plus de adecuación de jornada.
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.
Gratificación voluntaria.

Artículo 25. *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 26. *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 27. *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 28. *Plus de responsabilidad.*

El Plus de responsabilidad, para los puestos de trabajo de Redacción, Administración y 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 29. *Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

El plus de penosidad en el trabajo se aplicará al personal que pudiera resultar afectado por la resolución que dicte el organismo competente a cuyo criterio se someten ambas partes para la determinación de trabajos que pudieran considerarse penosos a sugerencia, y previo estudio del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

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 de días trabajados al mes en esa circunstancia.

Artículo 31. *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 quiénes 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 32. *Plus de adecuación de jornada, plus de libre disposición y plus de libre dedicación.*

1. El plus de adecuación de jornada compensa exclusivamente la flexibilidad y extensión horaria establecidas en el Art. 15 de este Convenio. Su cuantía es de un 17% de la suma del salario base y la categoría.

2. Los pluses de libre disposición y libre dedicación compensan la flexibilidad y extensión indicadas con el compromiso de cubrir cuantas necesidades de carácter eventual pudieran surgir en el ámbito de su responsabilidad. De este compromiso no se deducirá una dedicación superior a la pactada, 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 33. *Pagas extraordinarias.*

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

A) Paga de Junio y Paga de Navidad: Su importe será el correspondiente a una mensualidad. Se percibirán en el mes de junio y diciembre 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.

B) Paga de beneficios: El importe será el de una mensualidad excluidos los conceptos de adecuación de jornada, 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 34. *Devengos adicionales.*

1. Complemento por incapacidad temporal: 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.

2. Paga 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 35. *Modificaciones salariales.*

Durante la vigencia de este Convenio y al final 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.

CAPÍTULO 6

Premios, faltas y sanciones

Artículo 36. *Premios.*

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

Artículo 37. *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 38. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1.º 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.º La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

3.º La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

4.º 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.º La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

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

7.º La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

1.º 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.º La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

3.º El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, Impuesto, o cualquier organismo oficial.

4.º La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el punto cuarto del apartado de faltas muy graves.

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

6.º 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.º La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anormalidades observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

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

10.º La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

15.º 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 40. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

3.º 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.º 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.º El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la Empresa.

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

7.º La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

8.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9.º La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10.º El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

11.º El acoso sexual.

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

13.º Las derivadas de los apartados: 5 del Art. 37, 12 del Art. 38 y 14 del presente artículo.

14.º 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 41. *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 42. *Tramitación.*

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, en la que ser hará constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto. Los casos de sanciones por faltas muy graves serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 43. *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

De la representación de los trabajadores

Artículo 44. *Comité de Empresa.*

La representación de los trabajadores de Heraldo de Aragón 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 45. *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 seguros colectivos, planes de formación continua etc. y 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.

Asimismo, y en función del asentamiento de las nuevas implantaciones tecnológicas y necesaria adecuación de estructura, se trabajará en el área de administración y talleres en definición de determinados puestos de trabajo, funciones, clasificación, etc., al objeto de su concreción antes de finalizar el año en curso.

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.

Tabla salarial convenio

Salario base mensual: 810,40 euros.
Plus de noche mensual: 162,10 euros.

Categorías	Coeficientes
Redacción	
Redactor Jefe	2,15
Redactor Superior	1,35
Redactor A	1,05
Redactor B	0,90
Redactor 3.º año	0,72
Redactor 2.º año	0,63
Redactor 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 3er año	0,60
Técnico 2.º año	0,40
Técnico 1er año	0,30
Programador	1,00
Oficial 1.º	0,70
Oficial 2.º	0,50
Auxiliar	0,20
Servicios Auxiliares	
Jefe Almacén	0,70
Almacenero	0,50
Recepcionista A	0,40
Recepcionista B	0,20
Telefonista-Recepcionista	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	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

19783 *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2003, del Fondo Español de Garantía Agraria, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Fondo Español de Garantía Agraria y la Comunidad Autónoma de Extremadura para la cofinanciación de los trabajos para la creación de un sistema de información geográfica de identificación de parcelas agrícolas.*

De acuerdo con lo previsto en el art. 8.2. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se da publicidad al Convenio de Colaboración suscrito entre la Ilma. Sra. Presidenta del Fondo Español de Garantía Agraria y el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura (previa autorización del Consejo de Ministros mediante acuerdo de 11-7-2003).

Madrid, 6 de octubre de 2003.—La Presidenta, Elena de Mingo Bolde.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL FONDO ESPAÑOL DE GARANTÍA AGRARIA Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA PARA LA COFINANCIACIÓN DE LOS TRABAJOS PARA LA CREACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA DE IDENTIFICACIÓN DE PARCELAS AGRÍCOLAS

En Mérida, a 3 de octubre de 2003

REUNIDOS

De una parte, la Ilma. Sra. Dña. Elena de Mingo Bolde, Presidenta del Fondo Español de Garantía Agraria, en virtud del Real Decreto 886/1999, de 21 de mayo, por el que se dispone su nombramiento, y actuando conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 6 en relación con la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.