

**FEDERACION DE SERVICIOS
UNION GENERAL DE TRABAJADORES
DE ARAGÓN**

**CONVENIO GENERAL DE
OFICINAS Y DESPACHOS DE LA
PROVINCIA DE TERUEL**

VIGENCIA: 2012-2015



Federación de Servicios de UGT-Aragón. BANCA - AHORRO - SEGUROS OFICINAS Y DESPACHOS - COMUNICACIÓN SOCIAL, CULTURA Y DEPORTE - ARTES GRÁFICAS - SEGURIDAD PRIVADA - LIMPIEZA Y SERVICIOS A LA SOCIEDAD. C/ Costa 1 4ª planta.
Telfs: 976700116/175/201/198/217. Fax: 976700216. E-mail: fes@aragon.ugt.org

RESOLUCIÓN DE 12 DE ABRIL DE 2011, DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2012-2015

Preámbulo.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, compuesta, de parte empresarial, por representantes de la Confederación Empresarial Turolense (CET) en representación a su vez de las empresas del sector, y por parte de los trabajadores, por los representantes de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO), y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo.

El II CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL sigue con el mismo espíritu de ser ejemplo en el marco de la Comunidad Autónoma para sus análogos provinciales. En la hipótesis de un futuro Convenio Colectivo de ámbito regional expresamos nuestra confianza en que este puede ser texto de referencia para homogeneizar el sector y vertebrar el territorio con la aportación positiva que significa este Acuerdo.

Las posteriores referencias al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se significaran en el texto por la abreviatura LET.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial, funcional y personal. Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel y regularán las relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a Actividades Jurídicas; Consulta, Asesoramiento y práctica legal del Derecho; Relaciones Públicas; Actividades de Traducción; Organización de Ferias, Exhibiciones y Congresos; Actividades de Organizaciones Empresariales, profesionales y patronales; Actividades sindicales; Actividades asociativas diversas; Actividades de organizaciones religiosas; Actividades de organizaciones políticas, Asociaciones juveniles, Federaciones deportivas, gabinetes, consultas, Asesorías Of. Técnicas y estudios técnicos, consultoras, etc., y todas aquellas otras que desempeñando su actividad en Oficina o Despacho, no estén adscritas a un Convenio específico, ni posean Convenio funcional propio, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 LET.

Artículo 2º. Ámbito temporal. La vigencia de este acuerdo será de cuatro años, contando desde el 1 de Enero de 2012 y hasta el 31 de Diciembre de 2015, independientemente de la fecha de su publicación.

Artículo 3º. Denuncia. Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Artículo 4º. Compensación y Absorción.

1 Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2 Absorción. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 5º. Garantías personales. Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación. Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación de este Acuerdo se establece una Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de las empresas y dos de los trabajadores, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

Por CET: Plaza de la Catedral nº 9, 1º C.P.44001 Teruel.

Por COMFIA-CCOO: Plaza de la Catedral nº 9, 3º C.P. 44001 Teruel.

Por FeS-UGT: Plaza de la Catedral nº 9, 4º C.P.44001 Teruel.

Queda obligada la parte receptora de cualquier comunicación dirigida a la Comisión Paritaria del Convenio a facilitar al resto de los componentes copia íntegra y literal de la misma en el mismo día de su recepción o en el siguiente día hábil que resulte posible. La consulta realizada por delegación a terceros o ejercida por interés directo, identificará de forma clara e indubitada a la/s empresa/s o trabajador/es afectado/s, no admitiéndose a trámite las Consultas que no cumplan con este requisito.

Efectuada una consulta a la Comisión Paritaria ésta se reunirá en un plazo no superior a 10 días hábiles a la recepción inicial de la misma por uno de sus integrantes. La reunión de la Comisión tendrá lugar en la sede social de la parte receptora de la consulta. Los Acuerdos alcanzados se tomarán en consideración a efectos de resolución de las consultas posteriores que se formulen, y contemplen idénticas circunstancias.

Función esencial de esta Comisión será también el velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en el sector, así como la pro- moción de campañas de información y formación, entre las empresas y trabajadores.

Esta Comisión, abordará también el estudio y desarrollo del contenido funcional de los puestos de trabajo, procurando dotarlos de definición, contenido funcional y de un agrupamiento ordenado que per- mita un desarrollo y ampliación de los mismos en base a las carencias o ajustes que de su práctica aplicación se deriven.

CAPÍTULO III

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 7º. Solución extrajudicial de conflictos laborales. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

CAPÍTULO IV

INGRESOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8º. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal para los años 2012, 2013 y 2014 se regirán por la tabla salarial que como Anexo III se acompaña al presente convenio.
2. Para el año 2015 la subida salarial es del 1,50 puntos porcentuales sobre las tablas salariales de 2014.

Artículo 9º. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones semestrales extraordinarias a percibir en los meses de julio y Diciembre respectivamente. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios establecidos para cada categoría en el Anexo Salarial de este Acuerdo y sumados en cada caso los complementos ad personam, de permanencia, y de turnicidad.

Artículo 10º. Viajes y dietas. Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará por persona y día, además de los gastos de locomoción, una dieta de 14,30 euros por comida o cena efectuada por el trabajador fuera de su domicilio, y de 35,74 euros cuando tenga que pernoctar fuera del mismo, durante los años 2012 a 2014. En 2015, las cantidades serán 14,51 y 36,28 euros, respectivamente.

En caso de que los gastos vayan a ser superiores a los fijados anteriormente, serán comunicados previamente a la empresa y justificados documentalmente, en cuyo caso la empresa abonará el importe que figure en el documento aportado, siempre y cuando no exceda de las cantidades exceptuadas de gravamen por el IRPF, fijadas por la normativa fiscal en concepto de asignaciones para gastos de manutención. En el supuesto de que excediese, la empresa abonará únicamente, como máximo, la cantidad exceptuada de gravamen.

Siempre y en todo caso se justificará el gasto realizado, al que hacen referencia los dos párrafos anteriores.

Artículo 11º. Kilometraje. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo, el mismo percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. El trabajador percibirá por este concepto, al igual que en los años anteriores la cantidad exenta de gravamen por el IRPF establecida por la normativa fiscal como compensación de los gastos de locomoción del empleado que no utilice medio de transporte público.

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 12º. Plus de turnicidad. Los trabajadores que presten su trabajo en un sistema de trabajo a turnos con arreglo a lo preceptuado en el artículo 36 punto 3 LET, percibirán este plus que se establece como complemento de puesto de trabajo mientras este sea el sistema de trabajo aplicado al trabajador

En los años 2012 a 2014 dicho plus será de 1.545,18 euros/año, es decir a 110,37 €/mes; incluidas las pagas extraordinarias en todos los años. En 2015, dicho plus será de 1.568,42 euros/año, es decir, 112,03 euros/mes.

El importe por hora efectivamente trabajada en turnicidad será el resultante de dividir su importe anual entre la jornada anual. En las pagas extraordinarias se devengará proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado en este sistema a lo largo del año inmediatamente anterior al devengo de la paga de la que se trate.

Artículo 13º. Quebranto de moneda. En materia de quebranto de moneda se respetarán las condiciones vigentes en cada empresa.

COMPLEMENTOS PERSONALES.

Artículo 14º. Antigüedad.

Se mantendrán los importes de los trienios perfeccionados y adoptados a los trabajadores que los tuvieran así reconocidos y establecidos con carácter previo a la vigencia del presente Convenio. Este concepto pasa a ser un complemento denominado «ad personam», no siendo compensable ni absorbible.

Dicho complemento no se verá incrementado ni revisado durante la vigencia de este Convenio.

A partir del 1 de Enero de 2008, los trienios que se reconozcan, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales en la cuantía única de 23,89 € mensuales, que se denominará «Complemento de Permanencia». Dicho complemento se verá incrementado anualmente con el mismo porcentaje que las tablas del presente Convenio.

Artículo 15°. Plus salarial de fidelidad. A partir del 1 de enero de 2008 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de 10 años, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de 23,54 euros, a percibir en doce mensualidades. En el año 2009 el importe será de 24,10 euros y en 2010 de 24,53 euros, también mensualmente. Dicho plus de fidelidad se verá incrementado en 2011 con el mismo porcentaje que las tablas del presente Convenio.

CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Artículo 16°. Horas extraordinarias. El valor de la hora extraordinaria que se realice se incrementará en un 40 % sobre el precio de la hora ordinaria fijado en el artículo 19.

Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo de descanso incrementado en el porcentaje del párrafo anterior, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Artículo 17°. Plus de nocturnidad. Se fija un plus por trabajo nocturno en un 20 % del salario base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Artículo 18°. Plus de Fin de Semana y Festivos. Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año no son en este ámbito sectorial habitualmente laborables normales, la empresa podrá compensar las horas trabajadas durante el fin de semana o en los festivos anuales, por horas de descanso incrementadas en un 50%.

Este incremento podrá ser compensado económicamente.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO HORA.

Artículo 19°. Determinación del salario por hora ordinaria.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario por hora ordinaria profesional de trabajo que será:

$$14 \times (SC + PAP + PP)$$

JA Detalle:

*14: Doce mensualidades, más dos pagas extraordinarias.

*SC: Salario mensual según la categoría profesional.

*PAP: Plus «ad personam».

*PP: Plus de permanencia.

*JA: Jornada de trabajo anual (la fijada para cada año).

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 20º. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo durante cada uno de los años de vigencia de este convenio será en cómputo anual de 1.756 horas.
2. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se realizará jornada continuada en los meses de julio y agosto.
3. En la semana de las Fiestas Patronales de cada localidad, la jornada de trabajo será continuada y completa o por turnos, de forma que el trabajador disponga de la mitad del día libre.
4. En cada centro de trabajo figurará expuesto en lugar visible el correspondiente Calendario Laboral.

Artículo 21º. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables y se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de julio y agosto. Dado el concepto de días laborable del período vacacional, quedarán fuera del cómputo de éste, los sábados, domingos y festivos.
2. El personal que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar íntegramente las vacaciones en los meses citados será compensado con una gratificación especial e indivisa de 95,53 € para el año 2008, 97,82 € para el 2009 y 99,58 € para el año 2010, quedando para el 2011 un aumento igual que el porcentaje de las tablas del presente Convenio. Esta gratificación se llamará «compensación vacaciones no estivales».
3. En las contrataciones de carácter temporal, a la firma del contrato o de su prórroga y siempre que la duración del mismo supere los tres meses, se establecerá el período de disfrute de las vacaciones que correspondan dentro de la vigencia temporal del mismo.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22º. Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan a partir de la firma del presente Convenio y con arreglo a lo previsto en el artículo 41 de este mismo texto.

b) Por matrimonio de familiar con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural, ampliable a dos si es fuera de la provincia.

c) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar preadoptivo: Dos días naturales, que se ampliarán a cuatro días naturales cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

e) Por fallecimiento del cónyuge, pareja estable acogida en su regulación a la Ley de Parejas Estables de Aragón o hijos, cuatro días naturales. Por fallecimiento con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. En caso de tener que efectuar un desplazamiento a otra localidad, el permiso se ampliará en dos días más.

f) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge pareja estable acogida en su regulación a la Ley de Parejas Estables de Aragón, o con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales que se ampliarán a cuatro días naturales cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia. En todo caso tendrá la consideración de enfermedad grave aquella que exija la intervención quirúrgica, no teniendo tal consideración la cirugía ambulatoria.

g) Por traslado de domicilio habitual: Un día.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos en el artículo 37.3.d) del E.T.

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

j) Las madres, o los padres en el caso de que ambos trabajen, podrán optar por sustituir la hora de lactancia reconocida en el artículo 37.4 del E.T., por una licencia retribuida de 12 días laborables, a disfrutar dentro del primer año de la vida del menor. Esta licencia se concede única y

exclusivamente para facilitar el cuidado y atención del menor, no entendiéndose la misma como periodo vacacional. La elección de los días será, a propuesta del trabajador, y de mutuo acuerdo con la empresa, en atención a no perjudicar el trabajo en días de máxima actividad.

En lo no aquí señalado, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del E.T.

Artículo 23º. Excedencias forzosas para atender al cuidado de menores y familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el 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. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 deviniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar los siguientes períodos máximos:

a) Un período máximo de 12 meses a partir de la finalización de la baja maternal. Durante este tiempo, el trabajador, aunque se encuentre en situación de excedencia, podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa como si estuviera en activo, al efecto de mantener un adecuado nivel de capacitación y reciclaje a su reincorporación efectiva al puesto de trabajo, finalizada la excedencia b) Un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia que no podrá ser superior a dos años (artículo 46.3 E.T.) 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 puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin a la que se venga disfrutando por el anterior.

3. Las excedencias previstas en este artículo se han de solicitar y justificar motivadamente siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar también por escrito en el plazo de los cinco días siguientes a la solicitud.

4. Las excedencias previstas en este artículo no son retribuidas pero sí computarán a efectos de antigüedad. Al finalizar la excedencia, el trabajador habrá de reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del inicio de su disfrute.

Artículo 24°. Pausas y reducciones de jornada.

1. Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una pausa de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar y centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, y podrá ser concedido indistintamente al padre o la madre en el caso que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

2. En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del alumbramiento, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado a un menor de ocho años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que este no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad, con una disminución proporcional en sus retribuciones. Solo uno de los cónyuges o de los miembros de la unión estable de pareja se puede acoger a este derecho si ambos trabajan en la misma empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

4. La concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previos en este artículo corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

5. En lo no regulado expresamente en este artículo, rige directamente el E.T.

Artículo 25°. Permisos sin sueldo. El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de tres meses al año.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

SECCIÓN I. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

Artículo 26°. Clasificación según la permanencia. En función de su duración los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada o temporal y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Artículo 27°. Contratos Indefinidos.

1. Ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada o temporal suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada Disposición o disposiciones que la sustituyen o sustituyan.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para obra o servicio determinado, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no ha sido contratado.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

2. Todos los trabajadores que hayan finalizado un contrato temporal, cuya duración haya superado los 18 meses, entrarán a formar parte automática- mente de una bolsa de trabajo de la propia empresa durante los tres meses posteriores a la finalización de su último contrato, con el fin de cubrir de entre ellos las vacantes de carácter indefinido que puedan producirse, dentro de su misma categoría profesional.

Artículo 28°. Contratos de Interinidad. Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro en la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por Incapacidad Temporal, Vacaciones, supuestos de Excedencias, Licencias, Permisos o cumplimiento de sanciones de suspensión.

En esta modalidad contractual se hará constar en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución, y la fecha previsible de reincorporación al puesto cubierto por el sustituto-interino en todos los casos, excepto cuando la sustitución sea por baja médica. En las Incapacidades Temporales que deriven en Incapacidades Permanentes y por lo tanto no permitan la reincorporación a su puesto del trabajador sustituido, el trabajador interino que lo

hubiese sustituido tendrá preferencia para la realización del contrato de trabajo de duración indefinida que pudiese cubrir el puesto que formaba parte de la plantilla normal de la empresa.

Artículo 29º. Contratos de Formación. La retribución del trabajador será, como mínimo, el 80 % del Salario de convenio según el nivel profesional para la que se le forma el primer año de contrato, del 90 % el segundo año del contrato, para los contratos a jornada completa, siendo prorrateable en los casos que la jornada no sea completa. Una vez llegada la finalización del contrato, concluido el segundo año, el trabajador tendrá un derecho de preferencia durante tres meses para cubrir su puesto de trabajo con un contrato de duración indefinida.

Artículo 30º. Contratos en Prácticas. Los contratos que se suscriban bajo la modalidad de Prácticas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11, letra c LET, estarán sujetos como mínimo, a las siguientes percepciones salariales:

La retribución del trabajador será, el primer año de contrato como mínimo, el 90% del Salario de convenio según el nivel profesional para la que el trabajador está efectivamente capacitado y del 100 % el segundo año del contrato, para los contratos a jornada completa, siendo prorrateable en los casos que la jornada no sea completa. Una vez llegada la finalización del contrato, concluido el segundo año, el trabajador tendrá un derecho de preferencia durante tres meses para cubrir su puesto de trabajo con un contrato de duración indefinida.

Artículo 31º. Finalización de Contratos. Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyos contratos se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados, percibirán en concepto de indemnización lo señalado en la legislación vigente o norma que lo sustituya.

Artículo 32º. Jubilación a los 64 años. Los trabajadores tendrán derecho a acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, si bien el reconocimiento de este derecho estará sometido al cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

Las empresas procederán a sustituir al trabajador jubilado en los términos establecidos en la citada norma legal. En el caso de que los contratos formalizados no tuvieran el carácter de indefinido, los trabajadores afectados por esta contratación, en caso de extinción de su contrato, percibirán una indemnización de 10 días por año trabajado.

SECCIÓN II. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.

Artículo 33º. Niveles profesionales.

La adscripción del personal por niveles y grupos profesionales consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la

empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la Representación Legal de los Trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de la dignidad personal.

Artículo 34º. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los epígrafes que a continuación se indican:

EPÍGRAFE Y CATEGORÍA:

01	TITULADO SUPERIOR	
02	TITULADO GRADO MEDIO	
03	JEFE SUPERIOR	
04	GRADUADO SOCIAL-DIPLOMADO	EN RELACIONES LABORALES
05	JEFE DE PRIMERA	
06	JEFE DE EQUIPO DE INFORMÁTICA	
07	ANALISTA	
08	PROGRAMADOR DE ORDENADOR	
09	PROGRAMADOR ANALISTA	
10	JEFE DE SEGUNDA	
11	PROGRAMADOR MAQUINAS AUXILIARES	
12	JEFE DE DELINEACIÓN	
13	ADMINISTRADOR DE TEST	
14	COORDINADOR TRATAMIENTO	CUESTIONARIOS
15	JEFE DE EXPLOTACIÓN	
16	JEFE DE VIGILANCIA DE SECTOR	
17	OPERADOR DE 1ª DE FOTOGRAMETRIA	
18	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	
19	DELINEANTE	
20	PROYECTISTA	
21	COORDINADOR DE ESTUDIOS	
22	JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS	
23	JEFE DE MAQUINAS BASICAS	
24	JEFE DE TRANSPORTES O DE TRÁFICO	
25	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	

26	OPERADOR DE ORDENADORES
27	INSPECTOR DE ENTREVISTADORES
28	ENCARGADO DE OFICIOS VARIOS
29	OPERADOR DE 2ª DE FOTOGRAMETRIA
30	OPERADOR DE MAQUINAS BÁSICAS
31	DIBUJANTE
32	ENTREVISADOR O ENCUESTADOR
33	OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS VARIOS
34	CONDUCTOR
35	CALCADOR
36	PERFORISTA
37	GRABADOR/A
38	VERIFICADOR
39	CLASIFICADOR
40	CONSERJE MAYOR
41	OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS VARIOS
42	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
43	AUXILIAR DE CAJA
44	AUXILIAR OPERADORA
45	TELEFONISTA
46	CONSERJE
47	AYUDANTE Y OPERADOR DE REPRO- DUCTORAS DE PLANOS
48	OPERADOR DE MULTICOPISTA Y FOTO- COPIADORA
49	OPERADOR DE CORTADORA
50	VISITADOR
51	COBRADOR
52	ORDENANZA
53	PORTERO
54	CELADOR
55	SERENO
56	MOZO
57	PEÓN
58	LIMPIADOR/A
59	BOTONES
60	JEFE DE FOTOGRAMETRÍA
61	AYUDANTE DE FOTOGRAMETRÍA Artículo 35º. Promoción Automática

Los Auxiliares Administrativos pasarán a la categoría de Oficial de 2ª Administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.

El Oficial de 2ª Administrativo pasará a la categoría de Oficial de 1ª Administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.

CAPÍTULO VIII PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 36º. Enfermedad y muerte.

1. En caso de Incapacidad Temporal del trabajador derivada de enfermedad común y accidente no laboral, se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el cuarto día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

En caso de incapacidad sobrevenida, sea por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, se abonará el 100 % del salario real, desde el primer día de la baja, mientras dure la situación de incapacidad.

2. Para cubrir las contingencias de Incapacidad Permanente (Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez), y de fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 18.000 € en el caso de incapacidad permanente parcial y 24.000 € en los restantes, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

3. Con el fin de que las empresas puedan concertar una póliza colectiva, el punto 2 de este artículo entrará en vigor a los dos meses siguientes de la publicación del presente acuerdo en el “Boletín Oficial” de la provincia.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 37º. Formación Profesional.

1. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Nacional sobre Formación

Profesional Continua que durante la vigencia del presente Convenio pudiera estar vigente en cada momento, suscrito entre las Organizaciones Patronales y Sindicales de ámbito estatal.

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa y este mismo personal se compromete a formarse siempre y cuando las actividades se realicen dentro de la jornada laboral.

2. La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

A) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.

B) Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Las empresas favorecerán en la medida de lo posible la asistencia a cursos de formación de su personal, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores.

3. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria acordada por la empresa fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella en la forma y cuantía prevista en este convenio para las horas ordinarias. Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en este convenio.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38°. Derechos sindicales. En materia de derechos sindicales, las partes se atendrán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante lo anteriormente expuesto, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas.

Igualmente los representantes de los trabajado- res, podrán acumular en un trimestre natural el crédito horario mensual de horas establecidas por el estatuto de los trabajadores, distribuyendo las mismas en función a las necesidades derivadas de su actividad representativa.

CAPÍTULO XI

Artículo 39°. Salud Laboral.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidos en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

El seguimiento de esta materia será realizada por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación, conforme a lo redactado en el art. 6 del presente convenio.

Artículo 40º. De la igualdad.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Artículo 41º. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja. Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas estables que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 42º. Inserción laboral de discapacitados. Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. La firmeza de la nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la Autoridad o por Jurisdicción Laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un nuevo Acuerdo sobre dicha materia, y sobre aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el Convenio incorporándose al Convenio el Acuerdo que se obtuviera.

SEGUNDA. En materia de faltas y sanciones, será de aplicación el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos.

DIPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

En la primera quincena de Diciembre de cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder al establecimiento del Calendario Anual de Trabajo del año siguiente.

En ambos casos, se remitirá el Acta de los Acuerdos a la Autoridad Laboral para su Registro y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia.

**TABLAS SALARIALES
AÑO 20**

CATEGORÍAS CLASES	SALARIO 31-12-10	TPCAUM. 4,00 PC	IMPORTES	
			MES	AÑO 2011
TITULADO SUPERIOR	17.721,06	18.429,88	1.316,42	18.429,88
TITULADO GRADUADO MEDIO, JEFE SUPERIOR Y GRADUADO SOCIAL	15.268,54	15.879,22	1.134,23	15.879,22
JEFE DE PRIMERA Y JEFE DE EQUIPO INFORMÁTICA	15.268,54	15.879,22	1.134,23	15.879,22
ANALISTA, PROGRAMADOR DE ORDENADOR Y PROGRAMADOR ANALISTA	15.268,54	15.879,22	1.134,23	15.879,22
JEFE DE SEGUNDA, PROGRAMADOR DE MÁQUINAS AUXILIARES, JEFE DE DELINEACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE TEST, COORDINADOR DE TRATAMIENTO DE CUESTIONARIOS, JEFE DE EXPLOTACIÓN Y JEFE VIGILANTE DE SECTOR OPERADOR DE PRIMERA FOTOGRAMETRÍA	14.655,34	15.241,52	1.088,68	15.241,52
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE, PROYECTISTA COORDINADOR DE ESTUDIOS, JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS JEFE DE MÁQUINAS BÁSICAS, Y JEFE DE TRANSPORTES	14.041,86	14.603,54	1.043,11	14.603,54
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE, OPERADOR DE ORDENADORES, INSPECTOR DE ENTREVISTADORES, ENCARGADO DE OFICIOS VARIOS, OPERADOR DE SEGUNDA DE FOTOGRAMETRÍA	13.428,80	13.965,98	997,57	13.965,98
OPERADOR DE MÁQUINAS BÁSICAS DIBUJANTE, ENTREVISTADOR-ENCUESTADOR, OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS VARIOS, VIGILANTE JURADO, CONDUCTOR	12.202,40	12.690,44	906,46	12.690,44
CALCADOR, PERFORISTA, GRABADORA, VERIFICADOR, CLASIFICADOR, CONSERJE MAYOR, OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS VARIOS	11.589,48	12.053,02	860,93	12.053,02
	11.589,48	12.053,02	860,93	12.053,02

CONSERJE, AYUDANTE Y OPERADOR DE REPRODUCTORAS DE PLANOS, OPERADOR DE MULTICOPISTA Y FOTOCOPIADORA, VISITADOR, COBRADOR, ORDENANZA, PORTERO, VIGILANTE, SERENO Y OPERADOR DE	10.976,28	11.415,32	815,38	11.415,32
JEFE DE FOTOGRAMETRÍA	15.268,54	15.879,22	1.134,23	15.879,22
MOZO, PEÓN Y LIMPIADORA	10.976,28	11.415,32	815,38	11.415,32
AYUDANTE DE FOTOGRAMETRÍA	12.815,88	13.328,56	952,04	13.328,56
ASPIRANTE Y BOTONES	9.995,16	10.395,00	742,50	10.395,00
Art. 10 Viajes y dietas, media dieta	14,30	14,87		14,87
Art. 10 Viajes y dietas, dieta completa	35,74	37,17		37,17
Art. 12 Plus de turnicidad (14 meses)	1.545,18	1.606,92	114,78	1.606,92
Art. 14 Comp. Permanencia (14 meses)	343,42	357,14	25,51	357,14
Art. 15 Plus de fidelidad (12 meses)	294,36	306,12	25,51	306,12
Art. 21 Vacaciones	99,58	103,56		103,56