FEDERACION DE SERVICIOS

UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

VIGENCIA: 2011-2013

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
http://aragon.fes-ugt.org

P R E A M B U L O

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, formada por parte empresarial, por los representantes de las Empresas del Sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza, integrados en la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEZ) y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo.

T E X T O A R T I C U L A D O

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.- Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Zaragoza y regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se rigen por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de Octubre de 1972, salvo aquellas actividades que posean un Convenio propio y, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º.- AMBITO TEMPORAL.- La vigencia de este Acuerdo será de 3 años, contados desde el 1 de Enero de 2011, de modo que finalizará el 31 de Diciembre de 2013, independientemente de la fecha de su publicación.

ARTICULO 3º.- DENUNCIA.- Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones en los plazos legalmente establecidos 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.

ARTICULO 4º.- <u>COMISION PARITARIA</u>.- Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la Interpretación y de las competencias que le sean atribuida por norma legal o reglamentaria, 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.

Entre otras funciones le corresponderá:

- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

- La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de Acuerdo en el Período de Consultas para la inaplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- El sometimiento de la inaplicación del Convenio, ante la falta de Acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores en el Período de consultas, cuando así sea planteado a la Comisión Paritaria por las partes de manera voluntaria, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la Empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del Convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ZARAGOZA (CEZ), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE UGT-ARAGÓN (FeS-UGT ARAGÓN) Y FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CC.OO.-ARAGÓN (COMFIA-CC.OO.-ARAGÓN).

ARTICULO 5º.- <u>COMPENSACION</u>.- 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.

ARTICULO 6º.- <u>ABSORCION</u>.- 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.

ARTICULO 7º.- <u>GARANTIAS PERSONALES</u>.- Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo, tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

ARTICULO 8º.- <u>RETRIBUCIONES</u>.- Las retribuciones del personal para el año 2011 serán las resultantes de aplicar una subida correspondiente al IPC real del año 2010 (3%) incrementado en un 30% (0,90%) sobre las tablas salariales definitivas del año 2009.

Para el año 2012 el incremento salarial consistirá en un incremento salarial del 0,5% sobre las tablas salariales de 2011.

Para el año 2013 el incremento salarial consistirá en un incremento salarial del 0,6% sobre las tablas salariales de 2012.

Para las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrán solicitar se les excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en este artículo. Las empresas que pretendan proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio, cuando acrediten pérdidas, cuando tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos, o cuando la situación o perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo de la misma, deberán proceder conforme a la normativa vigente.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del régimen salarial del convenio, procediéndose a la elección de tres trabajadores como máximo o a designar la representación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector, que estén legitimados para la negociación del convenio.

Al menos cada tres meses se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo, en aras a vigilar el buen desarrollo de la aplicación programada sobre la progresiva convergencia destinada a la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. El acuerdo deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde la fecha de su firma a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el caso de que el periodo de consultas entre empresa y representación de los trabajadores finalice sin acuerdo, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse y comunicar en el plazo máximo de siete días desde que haya tenido entrada la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento por parte de la comisión paritaria, se entenderá que no se ha producido acuerdo entre los miembros de dicha comisión. En los supuestos de no pronunciamiento de la comisión, o no se consiga el

acuerdo, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). Asimismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el correcto desarrollo de la aplicación de la progresiva convergencia de la recuperación de las condiciones salariales del convenio, las partes podrán solicitar la mediación en el SAMA.

ARTICULO 9º.- GRATIFICACIONES.- Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de Febrero, Julio, Octubre y Diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este Acuerdo y los complementos "ad personam" y "permanencia".

ARTICULO 10º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Por el concepto de Plus de Transporte se abonará a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2012 la cantidad de **71,42 €,** mensuales, durante 11 meses. Dicho plus se abonará completo con independencia de la duración y forma de la jornada, y se revalorizará en el mismo porcentaje que el salario en tablas.

ARTICULO 11º .- NOCTURNIDAD.- Se fija un plus por trabajo nocturno en un 20% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas del día siguiente. Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonara el complemento correspondiente a toda la jornada.

ARTICULO 12º.- VIAJES Y DIETAS.- Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de **40,42 €** cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de **76,81 €** cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

ARTICULO 13º.- KILOMETRAJE.- Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo, el mismo percibirá la cantidad de **0,20 €** por kilómetro.

ARTICULO 14º.- <u>QUEBRANTO DE MONEDA</u>.- Se establece un plus de quebranto de moneda de **40,42 €** mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio.

ARTICULO 15º.- <u>JORNADA DE TRABAJO</u>.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo será de 1.760 horas en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre.

En la semana de las Fiestas del Pilar o Fiestas Mayores de cada localidad, la jornada de trabajo será continuada o por turnos, de forma que el trabajador reducirá la jornada de trabajo a la mitad y ésta se realizará de forma continuada. Cuando exista imposibilidad manifiesta de reducir la jornada, se compensará con dos días de permiso retribuido, o el tiempo proporcional en que no hay podido reducirse.

De conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas estarán facultadas para la aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo en el porcentaje de la misma que fije en cada momento la legislación vigente.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada prevista en este artículo, a los trabajadores que se encuentren en reducción de jornada por guarda legal, ni cuando se esté llevando a cabo la aplicación de medidas de regulación consistentes en reducción de jornada o suspensión de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

ARTICULO 16º.- <u>VACACIONES</u>.- Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y comprenderán, al menos, veintidós días laborables.

Solamente a los efectos de aplicación de este artículo se computarán como laborables los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excluyendo los catorce festivos no recuperables. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de verano.

El personal que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar las vacaciones en los meses citados, será compensado con una gratificación especial de **106,93 €.**

ARTICULO 17º.- ANTIGÜEDAD.- Se mantienen los importes de los trienios perfeccionados y adoptados sobre las bases del Convenio de 1995, para los trabajadores que los tuvieran establecidos, hasta el 31 de Diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado "ad personam", no siendo compensable ni absorbible siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del Convenio.

A partir del 1 de Enero de 1997, los nuevos trienios que se reconozcan, con un máximo de seis, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales en la cuantía única de **24 €** mensuales, y se denominará "Complemento Permanencia". Dicho importe no sufrirá modificaciones durante la vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 18º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en 7 días naturales. Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días serán elegidos por el trabajador a lo largo del periodo de hospitalización, es decir, no serán necesariamente los primeros desde que se produjo la incidencia.

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. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de once días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo que dio lugar a este derecho.

El trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con la Empresa, tendrá derecho a un día por asuntos propios.

ARTICULO 19º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- El trabajador, previo acuerdo con la Empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de 2 meses.

ARTICULO 20º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.- Los auxiliares administrativos pasarán a la categoría de oficial de segunda 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.

Lo anterior no será de aplicación cuando el auxiliar administrativo a que se refiere este artículo tenga un contrato indefinido, la Empresa mantenga al menos un 75% de contratos fijos y se haya mantenido, durante los dos últimos años, el mismo número de trabajadores en plantilla. Para las empresas de dos trabajadores el porcentaje de fijos deberá de ser del 50%.

ARTICULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria que se realice, se incrementará con un 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

ARTICULO 22º.- ENFERMEDAD Y MUERTE.- En caso de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

Para cubrir las contingencias de Incapacidad Permanente Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez, así como de fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o

enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 23.000 €, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

Con el fin de que las empresas puedan concertar una póliza colectiva, el segundo párrafo de este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTICULO 23º.- <u>FORMACION PROFESIONAL</u>.- La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la Empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

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.

ARTICULO 24º.- <u>DERECHOS SINDICALES</u>.- 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 a lo anteriormente expuesto, por acuerdo entre los Representantes Sindicales y la Dirección de la Empresa, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas.

Igualmente, los Representantes Sindicales podrán acumular, en un trimestre natural, el crédito mensual de horas establecido por el Estatuto de los Trabajadores, distribuyendo las mismas en función de necesidades derivadas de su actividad representativa.

ARTICULO 25º.- <u>CONTRATOS EVENTUALES</u>.- Los contratos eventuales realizados al amparo del Artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 16 meses.

ARTICULO 26º.- CONTRATO DE RELEVO.- Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, de acuerdo con las modificaciones introducidas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, y de acuerdo con el Capítulo III del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

ARTICULO 27º.- FINALIZACION DE CONTRATOS.- Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyos contratos de duración superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica alguna, contratos de interinidad y formativos, percibirán en concepto de indemnización 7 días de su salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

ARTICULO 28º.- PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD.- A partir del 1/01/02 aquellos trabajadores con una antigüedad en la Empresa de 10 años y que tengan 60 años cumplidos o más, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de 24,19 €, a percibir en doce mensualidades.

En ningún caso, el periodo de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los 5 años, perdiendo vigencia automáticamente al cumplir el trabajador los 65 años, y no siendo objeto de consolidación, superada dicha fecha. Dicho plus de fidelidad, se verá incrementado anualmente con el mismo porcentaje que las tablas del presente Convenio.

ARTICULO 29º.- 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 ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo.

ARTICULO 30º.- <u>EXTENSIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR RAZÓN DE MATRIMONIO A LAS UNIONES ESTABLES DE PAREJA</u>.- Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio, serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición, según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón e inscritas en el correspondiente Registro.

<u>R E G I M E N D I S C I P L I N A R I O</u>

ARTICULO 31º.- <u>PRINCIPIOS DE ORDENACION.-</u> Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se calificará como leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la Empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la Representación Legal de los Trabajadores, si la hubiera.

ARTICULO 32º.- <u>GRADUACIÓN DE LAS FALTAS</u>

1. Se considerarán faltas LEVES:
    a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.
    b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

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

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la Empresa.

2. Se considerarán faltas GRAVES:

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

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

c) El retraso injustificado en la comunicación a la Empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3, de este mismo Artículo.

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

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

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

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

i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

k) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa.

l) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.

m) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.

n) 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.

o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la Empresa.

3. Se considerarán faltas MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.

h) El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

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

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

k) El acoso moral o psicológico (*mobbing*) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

l) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el Artículo 51 de este Convenio.

m) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la Empresa.

ARTICULO 33º.- <u>SANCIONES</u>

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en el Artículo anterior, son las siguientes:

a) Por faltas LEVES: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado forzoso a otro centro de trabajo distinto de la localidad durante un período máximo de hasta un año, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas GRAVES o MUY GRAVES dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador afectado su firma en acuse de recibí sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador sancionado aceptándola de conformidad.

ARTICULO 34º.- <u>ABUSO DE AUTORIDAD.-</u> Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquél superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el

mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la Representación Legal de los Trabajadores. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

FeS Aragón

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- En lo no pactado en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y demás Disposiciones legales.

SEGUNDA.- REVISION SALARIAL.- Para los años 2012 y 2013 se establece una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los años, fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

El momento de pago de los salarios devengados con carácter retroactivo, si los hubiere, se efectuará en el plazo de los tres meses siguientes al conocimiento de los datos necesarios para su cálculo.

TERCERA.- Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario hora profesional del año 2011, 2012 y 2013 :

$$\frac{16 \times (SC + P.A.P. + P.P.)}{1.760}$$

DETALLE:

16.- 12 mensualidades, más pagas extraordinarias.

SC.- Salario Mensual.

P.A.P.- Plus ad personam.

P.P..- Plus de permanencia.

1.760.- Jornada de Trabajo Anual

CUARTA.- **SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.-** Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el III A.S.E.C.L.A y en su Reglamento de aplicación.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se reunirá obligatoriamente el primer trimestre del año 2013 y 2014 al objeto de actualizar , si procediera, las tablas y demás conceptos salariales, excepto el "Complemento de Permanencia", remitiendo el Acta de Acuerdos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el B.O.P.Z.

SEGUNDA.- La Comisión Paritaria procederá a llevar a cabo el cumplimiento da la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a los efectos de adaptar el sistema de clasificación profesional fijado en el Convenio al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley.

Zaragoza, a 31 de julio de dos mil doce

TABLAS SALARIALES 2011

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL

	MENSUAL	ANUAL
TITULADO SUPERIOR	1.400,25 €	22.404,06 €
TITULADO GRADO MEDIO, JEFE SUPERIOR Y GRADUADO SOCIAL	1.204,93 €	19.278,88 €
JEFE DE PRIMERA Y JEFE DE EQUIPO DE INFORMATICA, ANALISTA, PROGRAMADOR DE ORDENADOR Y PROGRAMADOR ANALISTA	1.165,72 €	18.651,46 €
JEFE DE SEGUNDA, PROGRAMADOR DE MAQUINAS AUXILIARES, JEFE DE DELINEACION, ADMINISTRACION DE TEST, COORDINADOR DE TRATAMIENTO DE CUESTIONARIO, JEFE DE EXPLOTACION Y JEFE VIGILANTE DE SECTOR OPERADOR DE PRIMERA FOTOGRAMETRIA	1.127,98 €	18.047,64 €
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE PROYECTISTA, COORDINADOR DE ESTUDIOS, JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS, JEFE DE MAQUINAS BASICAS Y JEFE DE TRANSPORTES	1.088,97 €	17.423,55 €
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE, OPERADOR DE ORDENADORES, INSPECTOR DE ENTREVISTADORES, ENCARGADO DE OFICIOS VARIOS, OPERADOR DE SEGUNDA DE FOTOGRAMETRIA	1.050,94 €	16.815,00 €
OPERADOR DE MAQUINAS BASICAS, DIBUJANTE, ENTREVISTADOR-ENCUESTADOR, OFICIAL DE OFICIOS	935,45 €	14.967,18 €

FeS Aragón

VARIOS, GRABADOR, CLASIFICADOR		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE CAJA, AUXILIAR TELEFONISTA. CONSERJE, OPERADOR REPRODUCTORAS DE PLANOS, OPERADOR MULTICOPISTA, ORDENANZA, PORTERO, PEON, LIMPIADOR Y AYUDANTE DE FOTOGRAMETRIA	858,43 €	13.734,90 €

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2012

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
TITULADO SUPERIOR	1.407,26 €	22.516,08 €
TITULADO GRADO MEDIO, JEFE SUPERIOR Y GRADUADO SOCIAL	1.210,95 €	19.375,27 €
JEFE DE PRIMERA Y JEFE DE EQUIPO DE INFORMATICA, ANALISTA, PROGRAMADOR DE ORDENADOR Y PROGRAMADOR ANALISTA	1.171,55 €	18.744,72 €
JEFE DE SEGUNDA, PROGRAMADOR DE MAQUINAS AUXILIARES, JEFE DE DELINEACION, ADMINISTRACION DE TEST, COORDINADOR DE TRATAMIENTO DE CUESTIONARIO, JEFE DE EXPLOTACION Y JEFE VIGILANTE DE SECTOR OPERADOR DE PRIMERA FOTOGRAMETRIA	1.133,62 €	18.137,88 €
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE PROYECTISTA, COORDINADOR DE ESTUDIOS, JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS, JEFE DE MAQUINAS BASICAS Y JEFE DE TRANSPORTES	1.094,42 €	17.510,66 €
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE, OPERADOR DE ORDENADORES, INSPECTOR DE ENTREVISTADORES, ENCARGADO DE OFICIOS VARIOS, OPERADOR DE SEGUNDA DE FOTOGRAMETRIA	1.056,19 €	16.899,08 €
OPERADOR DE MAQUINAS BASICAS, DIBUJANTE, ENTREVISTADOR-ENCUESTADOR, OFICIAL DE OFICIOS	940,13 €	15.042,02 €

FeS Aragón

VARIOS, GRABADOR, CLASIFICADOR		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE CAJA, AUXILIAR TELEFONISTA. CONSERJE, OPERADOR REPRODUCTORAS DE PLANOS, OPERADOR MULTICOPISTA, ORDENANZA, PORTERO, PEON, LIMPIADOR Y AYUDANTE DE FOTOGRAMETRIA	862,72 €	13.803,57 €

PLUS DE TRANSPORTE (11 MESES)	71,42 €
DIETAS (COMIDA FUERA DE DOMICILIO)	40,42 €
DIETAS (COMIDA Y PERNOCTAR)	76,81 €
QUEBRANTO DE MONEDA	40,42 €
ART. 15 VACACIONES	106,93 €
PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD	24,19 €