

## Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Sector Oficinas y Despachos de Zaragoza

Núm. 2.535

*RESOLUCION de 11 de febrero de 2010 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 Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de Zaragoza (código de convenio 5000895), suscrito el día 2 de febrero de 2010, de una parte por la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEZ), en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 10 de febrero de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de febrero de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

#### PREAMBULO

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 (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio colectivo.

#### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *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.

Art. 2.º *Ambito temporal.* — La vigencia de este acuerdo será de dos años, contando desde el 1 de enero de 2009, de modo que finalizará el 31 de diciembre de 2010, independientemente de la fecha de su publicación.

Art. 3.º *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.

Art. 4.º *Comisión paritaria.* — 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 el de la CEZ, UGT o CC.OO.

Art. 5.º *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.

Art. 6.º *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.

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *Retribuciones.* — Las retribuciones del personal para el año 2009 serán las resultantes de aplicar una subida lineal para todas las categorías de 175 euros.

Para el año 2010 el incremento salarial consistirá en el IPC previsto de ese año (1%) más el 30% de dicho IPC.

Art. 9.º *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".

Art. 10. *Plus de transporte.* — Por el concepto de plus de transporte se abonará a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2010 la cantidad de 69,28 euros mensuales durante once 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.

Art. 11. *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 abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 12. *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 39,21 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 74,52 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Art. 13. *Kilometraje.* — Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo, el mismo percibirá la cantidad de 0,20 euros por kilómetro.

Art. 14. *Quebranto de moneda.* — Se establece un plus de quebranto de moneda de 39,21 euros mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio.

Art. 15. *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo será de 1.760 horas en cómputo anual para el año 2009 y 2010, 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.

Art. 16. *Vacaciones.* — 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 103,73 euros.

Art. 17. *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 euros mensuales, y se denominará "complemento permanencia". Dicho importe no sufrirá modificaciones durante la vigencia del presente convenio.

Art. 18. *Licencias retribuidas*. — La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete 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 diez 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.

Art. 19. *Licencias no retribuidas*. — El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de dos meses.

Art. 20. *Categorías 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%.

Art. 21. *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.

Art. 22. *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 euros, 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 BOPZ.

Art. 23. *Formación profesional*. — 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.

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.

Art. 24. *Derechos sindicales*. — En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán 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.

Art. 25. *Contratos eventuales*. — 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 doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Art. 26. *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 Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 27. *Finalización 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, percibirán en concepto de indemnización siete días de su salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 28. *Plus salarial de fidelidad*. — A partir del 1 de enero de 2002 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez 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 23,47 euros, a percibir en doce mensualidades.

En ningún caso, el periodo de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los cinco 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.

Art. 29. *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.

Art. 30. *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 de hecho que tengan reconocida dicha condición, según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón e inscritas en el correspondiente registro.

#### Cláusulas 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. — Revisión salarial: Durante el año 2010 los salarios se revisarán aplicando un incremento del 30% sobre el IPC real que resulte en la referida anualidad. La revisión tendrá efectos desde el día 1 de enero del año al que se refiera el IPC real.

La diferencia que resulte entre el IPC real y el IPC previsto en el año 2010 se abonará en una sola paga, dentro del mes siguiente a aquel en que se conozca el IPC real resultante, y a efectos de su percepción económica afectará exclusivamente al salario base de este convenio.

Tercera. — Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario hora profesional del año 2010:

$$\frac{16 \times (SC + PAP + PP)}{1.760}$$

Detalle:

16: Doce mensualidades más pagas extraordinarias.

SC: Salario mensual.

PAP: Plus "ad personam".

PP: Plus de permanencia.

1.760: Jornada de trabajo anual.

Cuarta. — Solución 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 II ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

#### Cláusulas transitorias

Primera. — La comisión paritaria del presente convenio colectivo se reunirá obligatoriamente el primer viernes siguiente a conocerse el IPC real del año 2010, al objeto de actualizar 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 BOPZ.

Segunda. — Habiéndose suprimido las categorías profesionales a continuación detalladas por considerarse obsoletas, ambas partes acuerdan que, en caso de que existan trabajadores encuadrados en alguna de las categorías suprimidas, éstos tendrán el mismo incremento pactado en el convenio, es decir, 175 euros para el año 2009, y el mismo derecho de incremento en su salario pactado para el año 2010. Entre empresa y trabajador se llegará al acuerdo para la adscripción de éste a la nueva categoría que le corresponda, siempre sin detrimento del salario del trabajador concreto.

## Categorías suprimidas:

- Vigilante jurado.
- Conductor.
- Calcador.
- Perforista.
- Verificador.
- Conserje mayor.
- Oficial de segunda de oficios varios.
- Visitador.
- Cobrador.
- Vigilante.
- Sereno.
- Operador de cortadora.
- Mozo.
- Aspirante.
- Botones.

## ANEXO

*Tablas salariales*

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
TITULADO SUPERIOR	1.365,21	21.843,42
TITULADO GRADO MEDIO, JEFE SUPERIOR Y GRADUADO SOCIAL	1.174,78	18.796,44
JEFE DE PRIMERA Y JEFE DE EQUIPO DE INFORMÁTICA, ANALISTA, PROGRAMADOR DE ORDENADOR Y PROGRAMADOR ANALISTA	1.136,55	18.184,73
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 FOTOGAMETRIA	1.099,75	17.596,01
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE PROYECTISTA, COORDINADOR DE ESTUDIOS, JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS, JEFE DE MAQUINAS BASICAS Y JEFE DE TRANSPORTES	1.061,72	16.987,54
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO, DELINEANTE, OPERADOR DE ORDENADORES, INSPECTOR DE ENTREVISTADORES, ENCARGADO DE OFICIOS VARIOS, OPERADOR DE SEGUNDA DE FOTOGAMETRIA	1.024,64	16.394,22
OPERADOR DE MAQUINAS BASICAS, DIBUJANTE, ENTREVISTADOR ENCUESTADOR, OF. OFICIOS VARIOS, GRABADOR, CLASIFICADOR AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE CAJA, AUXILIAR TELEFONISTA CONSERJE, OPERADOR REPRODUCTORAS DE PLANOS, OPERADOR MULTICOPISTA, ORDENANZA, PORTERO, PEON, LIMPIADOR Y AYUD. DE FOTOGAMETRIA	836,95	13.391,19
PLUS DE TRANSPORTE ( 11 MESES )	69,29	
DIETAS ( COMIDA FUERA DE DOMICILIO )	39,21	
DIETAS ( COMIDA Y PERNOCTAR )	74,51	
QUEBRANTO DE MONEDA	39,21	
ART. 15 VACACIONES	103,73	
PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD	23,47	