

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza**

**Núm. 3.598**

*RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (código de convenio 50004452012009), suscrito el día 16 de noviembre de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 14 de marzo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía 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, 18 de marzo de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### I. CLÁUSULAS GENERALES:

Art. 1.º *Objeto. Ambito funcional.* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos.

Art. 2.º *Ambito territorial.* — El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, en la provincia de Zaragoza (en adelante también REICAZ).

Art. 3.º *Ambito personal.* — Este convenio afectará a todos los trabajadores integrantes en la plantilla del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, exceptuando al personal directivo o gerencial.

Art. 4.º *Ambito temporal.* — Entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2012. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

Art. 5.º *Denuncia.* — Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio colectivo el primer mes del año 2013, por lo que el presente convenio se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes, ni a la autoridad laboral.

Art. 6.º *Comisión paritaria.* — Para entender de cuantas cuestiones deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria, que estará formada por dos representantes de la empresa (decano y secretario) y dos de los trabajadores (delegado de Personal y otro trabajador designado). Se reunirán a requerimiento de cualquiera de las partes, bastando un preaviso escrito de quince días.

A efecto de notificaciones, la comisión paritaria tiene su sede en el REICAZ.

Para la validez de los acuerdos de la comisión paritaria se requerirá la presencia, directa o por representación, de la totalidad de sus miembros. Dichos acuerdos se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la comisión y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a lo previsto en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Cuando una parte desee acudir a este procedimiento, hará llegar a los miembros de la comisión paritaria, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

La comisión paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

En todo caso, las resoluciones de la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y motivada.

Este mismo procedimiento se aplicará para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Absorción y 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 o por cualquier otra causa.

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 convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 8.º *Garantías personales.* — Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que excedan las establecidas en este convenio tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

##### II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Art. 9.º *Grupos profesionales.* — Se reconoce en el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza la existencia de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 0, gerente, con las funciones directivas recogidas en el artículo 133 del Estatuto del REICAZ y excluido del ámbito personal del convenio.
- Grupo 1, personal titulado de grado superior.
- Grupo 2, personal titulado de grado medio.
- Grupo 3, personal administrativo: administrativos y auxiliares.
- Grupo 4, oficios varios: Jefe mantenimiento, conserje y ayudante.

Se utiliza como referencia de la prestación debida el contenido de las categorías profesionales preexistentes, siendo meramente enunciativas, dada la supresión legal por Real Decreto-ley 3/2012 y Ley 3/2012.

##### III. RETRIBUCIONES:

Art. 10. *Retribuciones.* — Por la expresión retribución o remuneración utilizada en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Art. 11. *Conceptos retributivos a efectos legales.* — En la estructura de las retribuciones de los trabajadores del REICAZ se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumerarán.

• Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional (art. 12).

• Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

A) Por cantidad o calidad de trabajo:

—Productividad (art. 16).

B) De vencimiento periódico superior al mes:

—Pagas extraordinarias de marzo, junio, octubre y diciembre (art. 13).

C) Personales:

—Plus “ad personam” (art. 14).

D) De puesto de trabajo:

—Complemento por nocturnidad (art. 17).

—Funcional (art. 15).

Art. 12. *Salario base.* — Las retribuciones básicas del personal del REICAZ para el año 2012 serán las reflejadas en la tabla salarial adjunta de este convenio, que son el resultado de aplicar el 2,4% a las tablas salariales preexistentes, exclusivamente sobre aquellos trabajadores que acrediten un salario bruto anual inferior a 21.600 euros. El resto de los trabajadores mantendrá su estructura salarial vigente.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.* — Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, junio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre el salario base de este acuerdo y los complementos “ad personam”, si los hubiere.

Art. 14. *Plus “ad personam”.* — Se reconocen los pluses “ad personam” existentes de forma individual y expresamente reconocidos en nómina a la entrada en vigor del presente convenio colectivo con un máximo de seis trienios y por una cuantía de 25 euros mensuales.

Art. 15. *Plus funcional.* — Se reconoce un plus funcional por puesto de trabajo, no consolidable, inherente al desarrollo de las funciones de Secretaría del Decano, Secretaría de Gerencia y Coordinación Departamento del Turno de Oficio, en cuantía de 90 euros/mes brutos a jornada completa.

El presente plus sustituye al plus de productividad respecto de aquellos trabajadores que lo han venido cobrando en nómina con anterioridad, vinculado al desempeño de determinadas funciones, dejándose de percibir en el caso de aquellos que no desempeñen las funciones correspondientes para su devengo.

Art. 16. *Plus de productividad.* — La comisión paritaria estudiará la posibilidad de establecer en el futuro un concepto de productividad variable, vinculado a la mayor calidad y cantidad de trabajo, sobre la actividad normalmente exigible. Al efecto destinará para 2013 una parte del total presupuestado en el apartado “Contingencias” del capítulo I, gastos de personal.

Art. 17. *Plus de nocturnidad.* — Se fija un plus por trabajo nocturno en la cuantía del 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 aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas en horario nocturno excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a la jornada completa.

Art. 18. *Plus de vacaciones.* — El personal que por razones organizativas o productivas del REICAZ no pueda disfrutar de las vacaciones en las condiciones reconocidas en el presente convenio será compensado con un plus de vacaciones en cuantía de 104,65 euros.

Art. 19. *Plus de transporte.* — Por el concepto de plus de transporte se abonará en el 2012 a cada trabajador 92,92 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 experimente el billete de autobús urbano de Zaragoza.

Art. 20. *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 39,56 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 75,17 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

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.

#### IV. JORNADA DE TRABAJO, DISTRIBUCIÓN Y VACACIONES:

Art. 22. *Jornada de trabajo.* — La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.760 horas anuales, equivalente a cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, reflejada en el calendario laboral.

En la semana de las Fiestas del Pilar para Zaragoza capital, o en las fiestas mayores de cada localidad, en su caso, 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, el

tiempo proporcional en que no ha podido reducirse o con descanso retribuido en atención al crédito individual de cada trabajador afectado.

Art. 23. *Distribución irregular de la jornada.* — El REICAZ, por razones organizativas o productivas que exijan una modificación temporal y puntual del horario y jornada pactada, podrá solicitar voluntarios para atender actividades en sábado, festivos o fuera de horario; si no los hubiera, el REICAZ podrá designar a quien fuera necesario, sin perjuicio de la oportuna compensación por tiempo de trabajo equivalente con carácter preferente o la compensación económica equivalente con carácter subsidiario. La compensación por tiempo de trabajo respecto de las horas prestadas en sábados y festivos se incrementarán en un 40% de tiempo.

En el caso anterior, si la jornada en sábado o festivos fuera de mañana y tarde, la empresa abonará al trabajador afectado un bono de comida, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Por necesidades productivas, organizativas o técnicas podrá pactarse una distribución de la jornada que permita la reducción de horas/días, creándose una bolsa de horas a favor o en contra y un aumento correlativo de horas/día, compensando la jornada anual, conforme al calendario laboral pactado y vigente, llevando al efecto una ficha tipo individual por cada trabajador en computo anual (crédito individual); cuyo saldo horario, si es favorable al trabajador, se concretará y liquidará en su caso mediante días libres, el 30 de junio y el 30 de noviembre.

Art. 24. *Jornada continuada en verano.* — Siempre que las necesidades productivas u organizativas del REICAZ lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre y en Navidad.

Art. 25. *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.

#### V. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL:

Art. 26. *Declaración y tipicidad.* — El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y del REICAZ.

La Junta de Gobierno del Colegio de Abogados podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Junta de Gobierno o a la comisión permanente del REICAZ, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente código de conducta laboral.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El REICAZ dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o hasta que la sanción devenga firme.

Art. 27. *Graduación de las faltas.* — Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Art. 28. *Faltas leves.* — Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta dos ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia o impuntualidad al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por un período breve de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable o con los que trabaje derivados del mal uso.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los abogados o ciudadanos que se presenten en el REICAZ.

g) No comunicar al REICAZ los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o al Colegio.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento injustificado de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporten perjuicios o riesgos para las personas, servicios o cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los abogados o los ciudadanos dentro de la jornada de trabajo.

l) Los meros indicios de embriaguez o consumo de drogas, aun por una sola vez.

ll) La negligencia o desidia en el trabajo.

Art. 29. *Faltas graves*. — Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de dos ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración al REICAZ.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo en más de una ocasión, causando con ello un perjuicio al servicio o provocando la espera de abogados o ciudadanos.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas, los servicios o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de los compañeros de trabajo, manteniendo una imagen adecuada a la imagen institucional del REICAZ, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte del mismo.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas, servicios o cosas.

i) La realización sin previo consentimiento del REICAZ de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo ocasional para usos propios o ajenos del sistema informático, Internet, correo electrónico u otro medio material o intelectual del REICAZ, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo o un deterioro para la imagen institucional del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

Art. 30. *Faltas muy graves*. — Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o alternos en el periodo de un mes o cinco días alternos o consecutivos en el periodo de dos meses, de libre elección en el cómputo del último año.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de cualquier bien del REICAZ; a los compañeros de trabajo; a los abogados o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del REICAZ.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose en incapacidad temporal el trabajador por cualquiera de las causas legalmente señaladas realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena que sean incompatibles con la misma. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La negativa injustificada a la realización del servicio, el abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable al REICAZ y a su imagen corporativa, a los abogados, a los compañeros de trabajo o pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El incumplimiento de la "Circular sobre confidencialidad y deber de secreto del REICAZ", comunicada a todos los trabajadores del Colegio el 26 de noviembre de 2008, que se incorpora como Anexo al Convenio.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal al REICAZ. h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, abogados o terceras personas.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para el Colegio, para su imagen corporativa, para los compañeros de trabajo, para los abogados, o para cualquier tercero presente en el REICAZ.

l) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

ll) El abuso de autoridad.

m) Cualquier comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, del cual derive un perjuicio que pueda ser considerado Acoso Laboral.

Art. 31. *Sanciones*. — Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Junta de Gobierno o por la comisión permanente del REICAZ por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.

—Despido.

Art. 32. *Prescripción*. — Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

—Faltas leves: Diez días.

—Faltas graves: Veinte días.

—Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### VI. MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES:

Art. 33. *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.

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

En los casos de permiso retribuido por hospitalización de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá disfrutar el permiso a lo largo de la hospitalización.

Art. 34. *Licencias no retribuidas*. — El trabajador, previo acuerdo con el REICAZ, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo hasta un máximo de dos meses.

Art. 35. *Control de absentismo e IT*. — En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, exclusivamente para la primera situación de IT, no siendo aplicable para los sucesivos procesos de IT.

No obstante, en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o cualquier otra contingencia que conlleve hospitalización o cuando se superen los veinte días de IT por enfermedad común o accidente no laboral, se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, con efectos retroactivos al primer día de la misma y hasta un límite máximo de nueve meses.

Art. 36. *Mejoras voluntarias*. — Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez, así como de fallecimiento, derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el REICAZ suscribirá la correspondiente póliza de seguro por un importe de 25.000 euros.

Art. 37. *Formación y promoción profesional*. — El REICAZ acepta el compromiso social de realizar la formación de su personal. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La comisión paritaria del REICAZ adquiere las siguientes responsabilidades:

A) Valorar la situación actual.

B) Desarrollar un estudio de los planes formativos a largo plazo.

El REICAZ favorecerá en la medida de sus posibilidades la asistencia a cursos de formación, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores y posibilitar su promoción profesional.

Art. 38. *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 la duración máxima establecida en la Ley 3/2012.

Art. 39. *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, el REICAZ vendrá obligado a concertar con un trabajador desempleado o llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 40. *Finalización de contratos*. — Aquellos trabajadores del REICAZ 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 la parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 41. *Políticas de 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. 42. *Derechos de representación legal y sindical.* — En materia de derechos de representación legal y sindical, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por acuerdo entre los representantes legales y la dirección del REICAZ se podrán acumular, en su caso, el crédito horario en una o más personas.

La representación legal podrá 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.

#### VII. SUGERENCIAS:

Art. 43. *Sugerencias.* — El Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza abonará a sus trabajadores (individual o colectivamente) una cantidad total, en pago único, equivalente al 20% del ahorro en cómputo anual, constatado objetivamente, de cualquier sugerencia, idea o programa que mejore los sistemas organizativos, productivos, técnicos o de gestión colegial y genere un ahorro cuantificable económicamente.

#### *Cláusula adicional*

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 los trabajadores y al REICAZ, 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.

#### *Cláusula transitoria*

Para el desarrollo del contenido y límites funcionales de los grupos profesionales, en el REICAZ se tendrá en cuenta exclusivamente por este año dada la supresión legal de las categorías profesionales, las exigencias funcionales básicas desarrolladas hasta el momento.

### ANEXO 1

#### *Tablas salariales*

	2011		2012	
	Salario mensual	Salario anual	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional I Titulados Superiores	1.466,75	23.468,07	1.466,75	23.468,07
Grupo profesional II Titulado grado medio	1.260,47	20.167,56	1.260,47	20.167,56
Grupo profesional III Personal administrativo				
*Nivel A (antiguo Jefe de primera)	1.219,07	19.505,06	1.219,07	19.505,06
*Nivel B (Programador informático)	1.219,07	19.505,06	1.219,07	19.505,06
*Nivel C (antiguo Jefe de segunda)	1.179,21	18.867,37	1.179,21	18.867,37
*Nivel D (antiguo Oficial de 1º administrativo)	1.138,08	18.209,26	1.165,39	18.646,28
*Nivel E (antiguo Oficial de 2º administrativo)	1.097,84	17.565,49	1.124,19	17.987,06
*Nivel F (antiguo Auxiliar administrativo)	894,55	14.312,73	916,02	14.656,24
Grupo profesional IV Oficios varios				
* Nivel A (antiguo Jefe de mantenimiento)	1138,08	18.209,26	1.165,39	18.646,28

#### Otros pluses

Plus de transporte (11 meses)	92,92 euros.
Plus funcional	90,00 euros.
Plus de vacaciones	104,65 euros.
Plus salarial de fidelidad	23,49 euros.
Dietas (comida fuera de domicilio)	39,56 euros.
Dietas (comida y pernoctar)	75,17 euros.