

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 73.851

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE TERUEL

RESOLUCION DE 13 DE JULIO DE 2017 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA 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.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Teruel para los años 2016 y 2017 (Código de Convenio 44000595012005), suscrito el día 5 de diciembre de 2016, de una parte por representantes de las Entidades Empresariales Provinciales y de otra por representantes de CCOO Y UGT por parte de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de sector en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 13 de julio de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Fdo.: Francisco Melero Crespo

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL
PREÁMBULO

Los/as 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 otra parte de los/as trabajadores, por los/as representantes de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO), y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo 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 IV 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 homogenizar el sector y vertebrar el territorio con la aportación positiva que significa este Acuerdo.

Las posteriores referencias al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as se significarán en el texto por la abreviatura LET.

CAPÍTULO 1

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 y 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 dos años, contando desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017, independiente 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 y garantías personales.

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.

Cualquier trabajador/a 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. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y de las competencias que le sean atribuida por normal 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 cosas funciones le corresponderá:

- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá invertir 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 examinados 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 diez 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 esta no alcanzará un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (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 indistintamente uno de los siguientes:

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

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

Por 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.

Artículo 6º. Inaplicación de las condiciones del convenio colectivo.

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el periodo comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de éstos.

En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados/as de personal, la negociación será competencia de la representación legal de la plantilla, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no existas Representación Legal de los Trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores/as, como máximo, de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso la plantilla podrá contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y la Representación de los Trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad del mismo y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias sugeridas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje)

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Asimismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que deberá haberse pactado, las partes podrán solicitar su consentimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

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 2016 y 2017 se regirán por la tabla salarial que como Anexo III se acompaña al presente convenio.

2. Para el año 2016, la subida salarial es de 1,25 puntos porcentuales sobre las tablas salariales de 2015.

3. Para el año 2017, la subida es de 1,25 puntos porcentuales sobre las tablas salariales de 2016.

Artículo 9º. Gratificantes 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/a de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará por persona y día, en 2016, además de los gastos de locomoción, una dieta de 15,28 euros por comida o cena efectuada por el trabajador fuera de su domicilio, y de 38,20 euros cuando tenga que pernoctar fuera del mismo. En 2017, las cantidades serán 15,47 y 38,68 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/a utilice su propio vehículo, el/la mismo/a percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. El trabajador/a 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.

El personal que preste 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 2016 dicho plus será de 1.651,39 euros/año, es decir 117,95 E/mes; incluidas las pagas extraordinarias en todos los años. En 2017, dicho plus será de 1.672,03 euros/año, es decir 119,43 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 de 1 de enero de 2008, los trienios que se reconozcan, se abonarán al trabajador/a y para todas las categorías profesionales en la cuantía única de 26,21 € mensuales en el año 2016, y que se denominará "Complemento de Permanencia". En 2017 el referido complemento quedará fijado en cantidad de 26,54 euros.

Artículo 15º. Plus de fidelidad.

A partir del 1 de enero de 2008 aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 10 años, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. En 2016, la cantidad mensual por este concepto será de 26,21 euros, a percibir en doce mensualidades. En 2017 el importe será de 26,54 euros.

CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Artículo 16º. 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/a 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 17º. 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 18º. 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 laborales 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.

DETERMINACION DEL SALARIO HORA

Artículo 19º. Determinación del salario por hora ordinaria.

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

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)

CAPITULO V

ORGANIZACIÓN Y PRESENTACIÓN 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 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 laborables del periodo 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 106,42 € para el año 2016, y 107,75 € en 2017. 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 periodo de disfrute de las vacaciones que correspondan dentro de la vigencia temporal del mismo.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22º. Permisos retribuidos. Los/as trabajadores/as, 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 periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las parejas estables que se constituyan teniendo reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón 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/la trabajador/a 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 e 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 parejas estables que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma 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/la trabajador/a 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 inexcusables de carácter público y personal 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/a, 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. E/la trabajador/a tiene derecho a un periodo 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 periodo 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 periodos máximos:

a. Un período máximo de 12 meses a partir de la finalización de la baja maternal. Durante este tiempo, el/la trabajador/a, 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 adaptación del hijo.

2. También tendrá 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 24º. Pausas y reducciones de la jornada.

1. Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a 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/as 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/a que tenga a su cuidado a un menor de doce 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/a dentro de su jornada ordinaria.

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

Artículo 25º. Permisos sin sueldo.

El/la trabajador/a, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de tres meses al año.

CAPITULO VII

CALSIFICACIÓN DE PERSONAL

SECCIÓN I. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

Artículo 26º. 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 27º. 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 sustituyan o sustituyan.

Será fijo en la plantilla:

- a. El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo 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 aquellos, 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. Todo el personal que haya 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 28º. Contratos de Interinidad.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro en la empresa con derecho a reserva de 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 sustituido-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 personal 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 redistribución del trabajador/a será, como mínimo, el 80% del Salario de convenio según el nivel profesional para la que se le forma el primer año de contrato, el 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/la trabajador/a 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/a 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 el 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 personal 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/as 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/as trabajadores/as 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/a jubilado/a en los términos establecidos en la citada norma legal. En el caso de que los contratos formalizados no tuvieran el carácter de indefinido, los/as trabajadores/as afectados por esta contratación, en caso de extinción de su contrato, percibirán una indemnización de 10 días por año trabajado.

SECCION 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 requieren. En este aspecto será informada la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

Nos 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/A SUPERIOR

02 TITULADO/A GRADO MEDIO

03 JEFE/A SUPERIOR

04 GRADUADO/A SOCIAL-DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES

05 JEFE/A DE PRIMERA

06 JEFE/A DE EQUIPO DE INFORMATICA

07 ANALISTA

08 PROGRAMADOR/A DE ORDENADOR

- 09 PROGRAMADOR/A ANALISTA
- 10 JEFE/A DE SEGUNDA
- 11 PROGRAMADOR/A MÁQUINAS AUXILIARES
- 12 JEFE/A DE DELINEACIÓN
- 13 ADMINISTRADOR DE TEST
- 14 COORDINADOR/A TRATAMIENTO CUES-TIONARIOS
- 15 JEFE DE EXPLOTACIÓN
- 16 JEFE DE VIGILANCIA DE SECTOR
- 17 OPERADOR/A DE 1ª DE FOTOGRAMETRÍA
- 18 OFICAL DE 1ª ADMINISTRATIVO/A
- 19 DELINEANTE
- 20 PROYECTISTA
- 21 COORDINADOR DE ESTUDIOS
- 22 JEFE/A DE EQUIPO DE ENCUESTAS
- 23 JEFE/A DE MÁQUINAS BÁSICAS
- 24 JEFE/A DE TRANSPORTES O DE TRÁFICO
- 25 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO/A
- 26 OPERADOR DE ORDENADORES
- 27 INSPECTOR DE ENTREVISTADORES
- 28 ENCARGADO/A DE OFICIOS VARIOS
- 29 OPERADOR/A DE 2ª DE FOTOGRAMETRÍA
- 30 OPERADOR DE MÁQUINAS BÁSICAS
- 31 DIBUJANTE
- 32 ENTREVISADOR/A O ENCUESTADOR/A
- 33 OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS VARIOS
- 34 CONDUCTOR/A
- 35 CALCADOR/A
- 36 PERFORISTA
- 37 GRABADOR/A
- 38 VERIFICADOR/A
- 39 CLASIFICADOR/A
- 40 CONSERJE MAYOR
- 41 OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS VARIOS
- 42 AXULIAR ADMINISTRATIVO/A
- 43 AUXILIAR DE CAJA
- 44 AUXILIAR OPERADOR/A
- 45 TELEFONISTA
- 46 CONSERJE
- 47 AYUDANTE Y OPERADOR/A DE REPRO-DUCTORAS DE PLANOS
- 48 OPEERADOR/A DE MULTICPISTA Y FOTO-COPIADORA
- 49 OPERADOR/A DE CORTADORA
- 500 VISITADOR/A
- 51 COBRADOR/A
- 52 ORDENANZA
- 53 PORTERO/A
- 54 CELADOR/A
- 55 SERENO/A
- 56 MOZO
- 57 PEÓN
- 58 LIMPIADOR/A
- 59 BOTONES
- 60 JEFE DE FOTOGRAMTERÍA
- 61 AYUDANTE DE FOTOGRAMETRÍA Artículo 35º. Promoción Automática

Los Auxiliares pasarán a la categoría de Oficial de 2ª Administrativo/a 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 VII PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 36º. Enfermedad y muerte.

1. En caso de Incapacidad Temporal del trabajador/a derivada de enfermedad común y accidente no laboral, se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador/a afectado. Esta mejora se vengará 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 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 del a 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/as

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 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 38º. 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, 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 trabajadores, podrán acumular en un trimestre natural el crédito horario mensual de horas establecidas por el estatuto de los trabajadores/as, distribuyendo las mismas en función a las necesidades derivadas de su actividad representativa.

CAPÍTULO XI

Artículo 39º. Salud Laboral.

La empresa y los/as trabajadores/as afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas 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 realizado 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/a 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 un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos 2% sean trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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 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.

DISPOSICIÓN 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.

Personal administrativo	Técnicos y especialistas de oficina	Oficios varios y subalternos	2016 (€/año)	2016 (€/mes)	2017 (€/año)	2017 (€/mes)
			18.940,16 €	1.352,87 €	19.176,91 €	1.369,78 €
Jefe superior Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programa analista Jefe de fotogrametría		16.318,88 €	1.165,63€	16.522,86€	1.180,20€
Jefe de segunda	Programador de máquinas auxiliares Jefe de delineación Administrador de test Coordinador de tratamiento de cuestionario Jefe de explotación Operador de primera de fotogrametría	Jefe vigilante de sector	15.663,52€	1.118,82€	15.859,31€	1.132,81€
Oficial de primera administrativo	Delineante proyectista Coordinador de estudios Jefe de equipo de encuestas Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	15.007,87€	1.071,99€	15.195,47€	1.085,39€
Oficial de segunda administrativo	Delineante Operador de ordenadores Inspector de entrevistadores Operador de segunda de fotogrametría	Encargado de oficios varios	14.352,66€	1.025,19€	14.532,07€	1.038,01€
	Operador de máquinas básicas Dibujante Entrevistador-encuestador	Oficial de primera de oficios varios Vigilante jurado Conductor	13.041,81€	931,56€	13.204,83€	943,20€
Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista	Grabador Clasificador Verificador Perforista Calcador	Oficial de segunda de oficios varios Conserje mayor	12.386,74€	884,77€	12.541,58€	895,83€
	Operador de reproductoras de planos Operador multicopista	Ordenanza Limpiador Portero/Conserje	11.731,38€	837,96€	11.878,02€	848,43€

	Ayudante de fotografía Visitador Cobrador Operador de cortadora	Peón Mozo Vigilante Sereno Aspirante Botones				
--	--	---	--	--	--	--

Otros conceptos económicos	2016 (€/mes)	2016 (€/año)	2017 (€/mes)	2017 (€/año)
Art. 10 viajes y dietas, media dieta	15,28 €		15,47 €	
Art. 10 viajes y dietas, dieta completa	38,20 €		38,68 €	
Art. 12 Plus de turnicidad (14 meses)	117,96 €	1.651,39 €	119,43 €	1.672,03 €
Art. 14 Comp. Permanencia (14 meses)	26,21 €	366,99 €	26,54 €	371,58 €
Art. 15 Plus de fidelidad (12 meses)	26,21 €	314,56 €	26,54 €	318,50 €
Art. 21 Vacaciones	106,42 €		107,75 €	

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Núm. 73.986

JUZGADO DECANO TERUEL

EDICTO

D^a LAURA HERNANDEZ MARZO LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DEL JUZGADO DECANO DE TERUEL

HAGO SABER:

Que este órgano judicial se tramita expediente gubernativo numero 2/2017 referido a la solicitud formulada por la Procuradora Dña Ana María Gutiérrez Corduente se ha dictado resolución que copiada es del tenor literal siguiente.

ACUERDO ILTMA. SRA. MAGISTRADO-JUEZ DECANO /
SRA DÑA ELENA MARCEN MAZA

En Teruel, a veinticuatro de Julio del año dos mil diecisiete.

Dada cuenta; habiendo sido solicitado por la Procuradora Dña Ana María Gutiérrez Corduente al cesar en ejercicio de la profesión la devolución de fianza por importe de 25.000 pesetas constituida con carácter preceptivo para el acceso a su profesión, a los efectos previstos en el artículo 25 del Estatuto General 2046/82, de 30 de julio, procédase a anunciar su baja en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel correspondiente a la demarcación judicial donde venia ejerciendo, abriéndose un plazo de seis meses a efectos de reclamaciones, transcurrido el cual sin que se haya formulado reclamación alguna, se devolverá la fianza al interesado o sus herederos.

Hágase constar en el edicto que se remitirá al Boletín Oficial de la Provincia que la publicación del mismo ha sido acordada de OFICIO por este Juzgado Decano, a los efectos de su gratuidad

Lo acuerda, manda y firma S.S^a. Doy fe. Siguen las firmas.

Y para publicación en forma en el Boletín Oficial de la Provincia a efectos de posibles reclamaciones, expido y firmo el presente haciendo constar que la presente publicación ha sido acordada DE OFICIO Dado en Teruel a veinticinco de Julio del año dos mil diecisiete.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA