

SECCIÓN QUINTA

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza Núm. 14.245

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza 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 empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza para los años 2015 y 2016 (código de convenio 50004452012009), suscrito el día 19 de noviembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 26 de noviembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta, 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, a 18 de noviembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

I. CLÁUSULAS GENERALES:

Artículo 1.º *Objeto. Ámbito 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 *Ámbito 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 *Ámbito 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 *Ámbito temporal.* — El presente convenio se firma por dos años y entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2016. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2015.

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 2017, 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 y de las competencias que le sean atribuidas por norma legal o reglamentaria, 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).

La comisión paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, bastando un preaviso escrito de quince días.

Entre otras funciones le corresponderá:

— En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

— La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de acuerdo en el período de consultas para la inaplicación del convenio.

— 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.

La comisión paritaria, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren o no alguna de las causas de inaplicación previstas legalmente en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete 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 la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa, salvo lo dispuesto en el artículo 8.

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 éste. 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. Dichas condiciones se integrarán en un concepto denominado “plus de garantía personal” en el importe resultante de aplicar a la cuantía actual el mismo porcentaje de incremento que se aplique al salario base.

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.

El personal administrativo del grupo 3, de nueva contratación, accederá con asignación de nivel salarial F, siendo revisada esta situación en un plazo máximo de 3 años para asignar el salario a la responsabilidad finalmente asumida

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, de las mismas.

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) De vencimiento periódico superior al mes:

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

B) Personales:

— Plus “de permanencia consolidada. (Antigüedad consolidada)” (art. 14).

— Plus de garantía personal (art. 8) o plus de actividad.

C) De puesto de trabajo:

— Complemento por nocturnidad (art. 16).

— Funcional (art. 15).

Art. 12. *Salario base.* — Las retribuciones básicas del personal del REICAZ para los años 2015 y 2016 serán las reflejadas en la tabla salarial adjunta de este convenio, que son el resultado de aplicar el 1,3%, más el IPC, cada año a las tablas salariales preexistentes a 31 de diciembre de 2014 para 2015 y a las resultantes de la aplicación del convenio a 31 de diciembre de 2015 para 2016.

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 de “permanencia consolidada”, si los hubiere.

Art. 14. *Plus “de permanencia consolidada (antigüedad consolidada)”.* — Se reconocen los pluses “de permanencia consolidada (antigüedad consolidada)” 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 Dpto. del Turno de Oficio, en cuantía de 95 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 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. 17. *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. 18. *Plus de transporte*. — Por el concepto de plus de transporte se abonarán a cada trabajador 100,35 euros mensuales durante once meses, prorrateados en la nómina de doce mensualidades.

Art. 19. *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. 20. *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, PERMISOS Y VACACIONES:

Art. 21. *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. 22. *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, a elección del REICAZ. 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. 23. *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. 24. *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.

Los trabajadores del REICAZ tendrán derecho a guardar permiso retribuido el 24 o el 31 de diciembre, a elección del REICAZ en función de las necesidades del servicio.

Art. 25. *Disponibilidad para atención médica*. — Los trabajadores dispondrán de quince horas anuales para atención médica en los servicios públicos de salud, tanto para atención personal, como de acompañante hasta el primer grado de parentesco, acreditadas mediante justificante médico en el que conste el nombre del paciente.

Art. 26. *Licencias retribuidas*. — La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete días naturales y en caso de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, de cuatro. 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. 27. *Licencias no retribuidas*. — El trabajador, previo acuerdo con el REICAZ, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de hasta un máximo de dos meses.

V. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL:

Art. 28. *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 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. 29. *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. 30. *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, aunque no comporten ningún perjuicio ni riesgo para las personas, el servicio o las 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. 31. *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 ésta 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 cualquier tipo de perjuicio para el normal funcionamiento del servicio o las cosas, o trascienda a otras personas (trabajadores; colegiados; público, etc.).
- 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 no habitual de drogas, 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. 32. *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 período de un mes o cinco días alternos o consecutivos en el período 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 grave o 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.

II) 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. 33. *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.

— Suspensión de empleo.

— Sueldo de hasta dos días de duración.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

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

— Despido.

VI. MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES:

Art. 35. *Complemento de incapacidad temporal.* — 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 máximo de nueve mensualidades.

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.

A dichos efectos, todos los trabajadores dispondrán de hasta diez horas anuales dentro del horario laboral para formación y reciclaje relacionados con su actividad profesional, que se autorizarán por el REICAZ en función de las necesidades del servicio.

Art. 38. *Contratos eventuales.* — Los contratos eventuales realizados al amparo del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del 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 el 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

Primera. — *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.

Segunda. — *Revisión índices de precios al consumo.*

La revisión de salarios prevista en este convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

La diferencia que resulte entre el índice de precios al consumo real y el índice de precios al consumo pactado en este convenio cada año se abonará en una sola paga, dentro del mes siguiente a aquel en que se conozca el índice de precios al consumo real resultante en la anualidad, y a efectos de su percepción económica afectará exclusivamente al salario base de este convenio.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

	2015		2016	
	Salario mensual	Salario anual	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional I Titulados Superiores	1.563,83	25.021,41	1.584,16	25.346,69
Grupo profesional II Titulado Grado Medio	1.343,90	21.502,44	1.361,37	21.781,97
Grupo Profesional III Personal Administrativo	-	-	-	-
Nivel A (antiguo Jefe de primera)	1.299,76	20.796,09	1.316,66	21.066,44
Nivel B (Programador Informático)	1.299,76	20.796,09	1.316,66	21.066,44
Nivel C (antiguo Jefe de segunda)	1.257,26	20.116,19	1.273,61	20.377,70
Nivel D (antiguo Oficial de 1ª administrativo)	1.242,53	19.880,47	1.258,68	20.138,92
Nivel E (antiguo Oficial de 2ª administrativo)	1.198,60	19.177,62	1.214,18	19.426,93
Nivel F (antiguo Auxiliar administrativo)	976,65	15.626,33	989,35	15.829,47
Grupo profesional IV Oficios varios	-	-	-	-
Nivel A (antiguo Jefe de mantenimiento)	1.242,53	19.880,47	1.258,68	20.138,92
	"Estas retribuciones se incrementará en su casa, en el momento de conocerse el IPC real anual en el mismo porcentaje de incremento que este haya experimentado"			
OTROS PLUSES				
Plus de transporte (11 meses)	100,35 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			

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

AGUARÓN

Núm. 133

Solicitada por Pilar Gimeno Romero, en nombre propio, con DNI núm. 17.804.992-W, y con domicilio a efectos de notificación en calle Callizos, núm. 11, 50408 Aguaron, licencia ambiental de actividades clasificadas ganaderas para la regularización jurídico-administrativa de una granja, explotación avícola de pollos de engorde, a ubicar en polígono 38, paraje "La Hoya de Aguaron", referencia catastral 001002100XL47G0001PU, según memoria técnica redactado por el Grupo Lor Vicente, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en BOPZ, para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias del este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de oficina.

Aguarón, a 30 de diciembre de 2015. — El alcalde, Lucio Cucalón Bernal.

BELCHITE

Núm. 20

El Ayuntamiento de Belchite, en sesión ordinaria de 21 de diciembre de 2015, adoptó el siguiente acuerdo:

«Publicado en el BOPZ núm. 207, de fecha 9 de septiembre de 2015, el acuerdo plenario adoptado con fecha 27 de agosto de 2015 para tomar en consideración la memoria justificativa de la prestación del servicio de ludoteca, junto con el proyecto de Reglamento, y transcurrido el plazo de reclamaciones sin que se hayan presentado reclamaciones o alegación alguna, el Pleno de la Corporación por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar definitivamente el Reglamento del Servicio de Ludoteca.

Segundo. — Que se publique en el BOPZ el texto íntegro del Reglamento de Ludoteca».

REGLAMENTO LUDOTECA

1. Fundamentación.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, establece en su artículo 25.1 que el municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de

actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, declarando expresamente en el mismo artículo 25.1, apartado 2 k), que ejercerán competencias de prestación de los servicios sociales.

2. Concepto.

Se entiende por ludoteca aquel centro social que desarrolla actividades lúdicas, recreativas, educativas y culturales durante el tiempo libre a través de un proyecto lúdico socioeducativo, guiado por profesionales, con el fin de desarrollar la personalidad del niño/a y estimular las relaciones con otros/as niños/as, padres y educadores.

Por lo tanto, tratando de aclarar un poco más:

—La ludoteca no es una guardería.

—La ludoteca no es un local comercial con un espacio para el juego.

—La ludoteca no es un espacio para celebrar cumpleaños.

—No es un salón recreativo.

—No es un taller en sí mismo, aunque realice actividades lúdicas programadas.

3. Emplazamiento.

La ludoteca municipal de Belchite se ubica en la planta baja del edificio sito en calle San Lorenzo, núm. 1, de Belchite (Zaragoza).

4. Objetivos.

Los objetivos generales de la ludoteca municipal de Belchite serán:

—Favorecer el desarrollo integral del niño y la niña a través del juego.

—Orientar a los padres en lo referente al juego y a los juguetes.

—Aumentar y favorecer la comunicación del niño y la niña con los adultos.

5. Usuarios.

Los usuarios de la ludoteca son niños/as de edad comprendida entre 3 y 8 años cumplidos; la edad se justificará mediante fotocopia del libro de familia.

El número de plazas se establecerá en función de la demanda y del número de ludotecarios, con un máximo de quince niños por grupo y monitor.

6. Horario.

La ludoteca abrirá en horario extraescolar durante los meses de septiembre a junio por las tardes, en horario de 16:30 a 19:30 horas y sábados de 10:00 a 13:00. De junio a septiembre el horario es de 10:00 a 13:00. La distribución de días y del horario estará condicionada a la demanda del servicio y a la edad de los niños/as.

7. Criterios de admisión.

Se realizará una inscripción anual, que corresponderá con el inicio de cada curso de ludoteca, generalmente en el mes de septiembre.

—Se abrirá un nuevo plazo para la ludoteca de verano en el mes de mayo.

—Será necesario e imprescindible la aceptación por parte del padre, madre o tutor, por escrito. Se entregará al comienzo del curso.

Se admitirán, inicialmente, a los niños que cumplan los siguientes requisitos:

1. Estar empadronados en el municipio.

2. Edad comprendida de 3 a 8 años.

3. Estar al corriente de pago.

4. Estar matriculados en los colegios Belia o San Rafael.

Aquellos niños que no cumplan con el requisito 1 podrán acceder al servicio siempre que queden plazas libres.

—Se dará prioridad a los padres que trabajen.

—Procedimiento:

• Período de preinscripción. Se adjuntarán los documentos que justifiquen los requisitos arriba mencionados.

• Una vez hecha la preinscripción y hayan sido comprobados los requisitos anteriores, se publicará la lista de admitidos, con la fecha, hora y lugar de la matriculación, y los documentos que sea necesario presentar.

• A lo largo del curso, la admisión de nuevos niños se hace por orden de preinscripción, y teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos necesarios, intentando nivelar el número de integrantes en los distintos grupos de edad.

• Existirá una lista de reservas para cubrir posibles bajas a lo largo del curso.

Para aquellos participantes con características especiales (discapacidad, problemas conductuales, dificultad social, etc.) se establecen unos protocolos especiales en relación con:

1. Cada caso especial se valora individualmente, teniendo en cuenta las características propias del grupo ya formado en el que vaya a participar.

2. Es necesario presentar por parte de los familiares un informe sobre el niño/os, realizado por algún profesional, en el que conste el tipo y el grado de discapacidad o dificultad, así como las pautas a seguir en relación con su comportamiento.

3. Se establece un período de adaptación y observación de funcionamiento en grupo, que dura los primeros quince días de asistencia a la ludoteca.

En caso de que el niño/as no logre adaptarse a la dinámica grupal de la ludoteca, el equipo educativo, previa consulta a los Servicios Sociales Municipales, les sugerirá a sus familiares otros servicios donde pudiera adaptarse de forma más positiva o establecer un programa individual.