

SECCIÓN QUINTA**Núm. 9724****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
PLANIFICACIÓN Y EMPLEO****SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO
CONVENIOS COLECTIVOS****Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza**

ANUNCIO relativo a la resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza para los años 2020 y 2021 (código de convenio 50000895011981), suscrito el día 23 de septiembre de 2021, de una parte por la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón) en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 6 de octubre de 2021 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta subdirección provincial de trabajo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 16 de noviembre de 2021. — La subdirectora Provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS
Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA****TEXTO DEL CONVENIO***Preámbulo*

Los integrantes de la comisión negociadora del acuerdo que se suscribe, formada por la parte empresarial por los representantes de las empresas del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza, integrados en la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza) y en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), y por parte social por representantes de las centrales sindicales la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón) se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio colectivo.

Texto articulado

Artículo 1.º — *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Las normas del presente acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza y regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se rigen por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden

Ministerial de 31 de octubre de 1972, salvo aquellas actividades que posean un convenio propio y sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º — *Ámbito temporal.*

La vigencia de este acuerdo será de dos años, contados desde el 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2021, independientemente de la fecha de su publicación.

Artículo 3.º — *Denuncia.*

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones en los plazos legalmente establecidos de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Artículo 4.º — *Comisión paritaria.*

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y de las competencias que le sean atribuida por norma legal o reglamentaria, se establece una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de las empresas y dos de los trabajadores, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

Entre otras funciones le corresponderá:

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

—La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de acuerdo en el período de consultas para la inaplicación del convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

—El sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, cuando así sea planteado a la comisión paritaria por las partes de manera voluntaria, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y Federación de Servicios de CC.OO.-Aragón (CC.OO.-Aragón).

Artículo 5.º — *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 6.º Absorción. — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.



Artículo 7.º — *Garantías personales.*

Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Artículo 8.º — *Retribuciones.*

Primero. — Las retribuciones de las personas trabajadoras durante la vigencia del convenio colectivo serán las reflejadas en los anexos del presente convenio y en el contenido normativo del mismo, y, en el año 2021 son producto de incrementar las retribuciones correspondientes al año 2019 de todos los niveles profesionales, de forma lineal, en 238,14 euros, y en 1,25 puntos porcentuales el resto de conceptos salariales.

Segundo. — El momento de pago de los salarios devengados con carácter retroactivo (atrasos), se efectuará hasta el último día del mes siguiente al de la publicación en el BOPZ. Se exceptúan del proceso de atrasos los pluses recogidos en los artículos 14 (dietas) y 15 (kilometraje).

Artículo 9.º — *Revisión salarial.*

Para el primer año de vigencia del convenio (2020) no operará ninguna revisión salarial. Para 2021, si el IPC de ese año acabara situándose entre el 1,75% y el 2,50%, el exceso será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del siguiente año 2022.

No obstante, lo anterior, si el IPC de 2021 superara el 2,50% se realizará una paga única de 142,50 euros por nivel profesional, que se abonará dentro del primer trimestre del 2022.

Artículo 10.º — *Inaplicación de condiciones pactadas en el Convenio.*

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

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

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

En el caso de que el periodo de consultas entre empresa y representación de los trabajadores finalice sin acuerdo, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse y comunicar en el plazo máximo de siete días desde que haya tenido entrada la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento por parte de la comisión paritaria, se entenderá que no se ha producido acuerdo entre los miembros de dicha comisión. En los supuestos de no pronunciamiento de la comisión, o no se consiga el acuerdo, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). Asimismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el correcto desarrollo de la aplicación de la progresiva convergencia de la recuperación de las condiciones salariales del convenio, las partes podrán solicitar la mediación en el SAMA.

Artículo 11.º — *Gratificaciones.*

Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de febrero, julio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este acuerdo y los complementos «*ad personam*» y «*permanencia*».

ABON

Artículo 12.º — *Plus de transporte.*

Por el concepto de plus de transporte se abonará a cada trabajador:

—A partir del 1 de enero de 2020 la cantidad 76,82 euros, mensuales durante once meses.

—A partir del 1 de enero de 2021 la cantidad de 77,78 euros, mensuales durante once meses.

Dicho plus se abonará completo con independencia de la duración y forma de la jornada.

Artículo 13.º — *Nocturnidad.*

Se fija un plus por trabajo nocturno en un 20% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Artículo 14.º — *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:

—En 2020 la cantidad de 43,48 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 82,62 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

—En 2021 la cantidad de 44,02 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 83,65 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Artículo 15.º — *Kilometraje.*

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo, el mismo percibirá la cantidad de 0,21 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio.

Artículo 16.º — *Quebranto de moneda.*

Se establece un plus de quebranto de moneda de:

—En 2020 la cantidad de 44,02 euros mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio.

—En 2021 la cantidad de 44,57 euros mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio.

Artículo 17.º — *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo será de 1.760 horas en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

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

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

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

Artículo 18.º — *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y comprenderán, al menos, veintidós días laborables.

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

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

- En 2020 la cantidad de 115,02
- En 2021 la cantidad de 116,45 euros.

Artículo 19.º — Antigüedad.

Se mantienen los importes de los trienios perfeccionados y adoptados sobre las bases del convenio de 1995, para los trabajadores que los tuvieran establecidos, hasta el 31 de diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado «*ad personam*», no siendo compensable ni absorbible, siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

A partir del 1 de enero de 1997, los nuevos trienios que se reconozcan, con un máximo de seis, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales en la cuantía única de 24 euros mensuales, y se denominará «Complemento permanencia». Dicho importe no sufrirá modificaciones durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 20.º — 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.

Por nacimiento de hijo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Los solicitantes del permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El solicitante, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de once días laborables que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo que dio lugar a este derecho.

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

Artículo 21.º — Licencias no retribuidas.

El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de dos meses.

Artículo 22.º — Categorías profesionales.

La comisión paritaria, tal y como se comprometió en la cláusula transitoria segunda del anterior convenio, ha procedido a llevar a cabo el cumplimiento de la disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, a los efectos de adaptar el sistema de clasificación profesional fijado en el Convenio al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, fijando en el anexo I los grupos profesionales y niveles en los que se agrupan las vigentes categorías profesionales.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional se podrá realizar entre los puestos de trabajo del mismo nivel, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y con respeto a la dignidad del trabajador.

Los auxiliares administrativos nivel 8 pasarán al nivel 6 oficial de segunda administrativo, en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en nivel 8 en la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.



Lo anterior no será de aplicación cuando el nivel 8 auxiliar administrativo a que se refiere este artículo tenga un contrato indefinido, la empresa mantenga al menos un 75% de contratos fijos y se haya mantenido durante los dos últimos años el mismo número de trabajadores en plantilla. Para las empresas de dos trabajadores el porcentaje de fijos deberá ser del 50%.

Artículo 23.º — *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.

Artículo 24.º — *Enfermedad y muerte.*

En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez, así como de fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 24.000 euros, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

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

Artículo 25.º — *Formación profesional.*

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

- A) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.
- B) Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Artículo 26.º — *Derechos sindicales.*

En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante, a lo anteriormente expuesto, por acuerdo entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas.

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

Artículo 27.º — *Contratos eventuales.*

Los contratos eventuales realizados al amparo del artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Artículo 28.º — *Contrato de relevo.*

En aquellas empresas en las que se den las circunstancias que lo permitan, estas consideraran la jubilación de los trabajadores que lo soliciten, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada situación por la legislación vigente.

A este respecto la comisión paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Artículo 29.º — *Formación Profesional Dual.*

Las personas que cursan estudios de Formación Profesional Dual alternan los procesos de enseñanza en el centro educativo y de aprendizaje en el centro de trabajo. Desde la perspectiva laboral el encuadramiento de estas personas en la empresa, se realiza al amparo de los contratos formativos regulados en el artículo 11.2 del

Estatuto de los Trabajadores, mediante el contrato para la Formación y el Aprendizaje desarrollado por el Real Decreto 1529/2012.

La retribución será el 60% el primer año y el 75% para el tiempo restante sobre el salario mensual correspondiente al grupo profesional 8 y división funcional que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para que pueda compatibilizarse con el periodo de actividades formativas teóricas.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

1. Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador o la trabajadora no podrán ser contratados bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

2. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador o trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, además del de guarda con fines de adopción, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

4. Los efectos de este artículo serán de plena aplicación a partir del día uno del mes siguiente a su publicación en el boletín oficial de la provincia. Para los contratos en vigor se mantendrán la totalidad de las condiciones económicas y laborales que vinieran disfrutando hasta la fecha de publicación y en tanto se mantengan en vigor.

5. A los seis meses de la entrada en vigor del presente convenio, se reunirá la Comisión Mixta, para analizar la evolución y afecciones en el sector de esta modalidad contractual.

Artículo 30.º — *Finalización de contratos.*

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

Artículo 31.º — *Plus salarial de fidelidad.*

A partir del 1 de enero de 2002 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez años y que tengan 60 años cumplidos o más, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de:

—En 2020 la cantidad de 26,03 euros, a percibir en doce mensualidades.

—En 2021 la cantidad de 26,35 euros, a percibir en doce mensualidades.

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

Artículo 32.º — *De la igualdad.*

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permiso por nacimiento, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Las partes firmantes se remiten a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33.º — *Violencia de género.*

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.

Los trabajadores víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido, para las situaciones debidamente justificadas según dispone el

artículo 23 de dicha Ley según redacción dada en el Real Decreto Ley 9/2018 de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el Desarrollo de Pacto de Estado contra la violencia de Género, que define la acreditación de las situaciones de violencia de género

Artículo 34.º — *Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.*

Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición, según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón e inscritas en el correspondiente registro.

Régimen disciplinario

Artículo 35.º — *Principios de ordenación.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

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

Artículo 36.º — *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán faltas graves:

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

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

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

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

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

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

N P O B

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

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

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

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

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

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

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

n) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

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

3. Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

N P O B

l) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el artículo 35 de este convenio.

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

Artículo 37.º — Sanciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.º — Abuso de autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

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

Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito a la parte actuante en el plazo de diez días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

Cláusulas adicionales

Primera. — En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de oficinas y despachos y demás disposiciones legales.

Segunda. — Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario hora profesional durante la vigencia del convenio:

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

*Detalle:

16 = Doce mensualidades, más pagas extraordinarias.

SC = Salario mensual.

P.A.P. = Plus *ad personam*.

P.P. = Plus de permanencia.

1.760 = Jornada de trabajo anual.



Tercera. — Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su reglamento de aplicación.

Cuarta. — Tratamiento de género gramatical en el clausulado del Convenio.

En el articulado del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza, se ha utilizado el masculino como genérico, para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Quinta. — Comisión mixta: Estudio del absentismo, clasificación profesional, empleo y prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Estudio en materias tales como el absentismo, la clasificación profesional, el empleo y la prevención de riesgos laborales.

Ambas partes consideran necesario estudiar la evolución del absentismo en las empresas del sector, la promoción de medidas tendentes a la mejora de la clasificación profesional, así como la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, todo ello en referencia a lo establecido pormenorizadamente en diversos artículos del presente Convenio.

A tales fines, esta Comisión emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la Comisión Negociadora del Convenio a los efectos oportunos.

La Comisión Mixta de Estudio del Absentismo, Clasificación Profesional, Empleo y Prevención de Riesgos Laborales se constituirá tras la firma del Convenio, estando compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La Comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Sexta. — Convenio Colectivo Autonómico Oficinas y Despachos de Aragón.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar la negociación de un convenio colectivo autonómico para el sector de oficinas y despachos que representan, de tal manera que el objetivo se situaría en alcanzar un acuerdo de un cuerpo normativo común para las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel, con la reserva al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

Anexo I Grupos profesionales

Titulados.

- Nivel 1 Titulado de grado superior.
- Nivel 2 Titulado de grado medio.
Graduado social.

Personal administrativo.

- Nivel 2 Jefe superior.
- Nivel 3 Jefe de primera.
- Nivel 4 Jefe de segunda.
- Nivel 5 Oficial de Primera Administrativa.
- Nivel 6 Oficial de Segunda Administrativa.
- Nivel 8 Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Caja.
Auxiliar telefonista.

Técnicos y especialistas de oficina.

- Nivel 3 Jefe de equipo de informática.
Analista.
Programador de ordenador.
Programador analista.



- Nivel 4 Programador de máquinas auxiliares.
 Jefe de delineación.
 Administrador de test.
 Coordinador de tratamiento de cuestionario.
 Jefe de explotación.
 Operador de primera de fotogrametría.
- Nivel 5: Delineante proyectista.
 Coordinador de estudios.
 Jefe de equipo de encuestas.
 Jefe de máquinas básicas.
- Nivel 6: Delineante.
 Operador de ordenadores.
 Inspector de entrevistadores.
 Operador de segunda de fotogrametría.
- Nivel 7 Operador de máquinas básicas.
 Dibujante.
 Entrevistador-encuestador.
 Grabador.
 Clasificador.
- Nivel 8 Operador de reproductoras de planos.
 Operador multcopista.
 Ayudante de fotogrametría.

Oficios varios y subalternos.

- Nivel 4 Jefe vigilante de sector.
 Nivel 5 Jefe de transportes.
 Nivel 6 Encargado de oficios varios.
 Nivel 7 Oficial de oficios varios.
 Nivel 8 Conserje.
 Ordenanza.
 Limpiador.
 Portero.
 Peón.

Anexo II
Tablas salariales 2020

Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos de oficina	Especialistas de oficina	Oficios varios y subalternos	salario mes	salario año
1	Titulado de grado superior					1.505,25 €	24.084,08 €
2	Titulado de grado medio Graduado Social	Jefe superior				1.297,83 €	20.765,24 €
3		Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programador analista			1.256,18 €	20.098,90 €
4		Jefe de segunda	Coordinador tratamiento cuestionario Jefe de explotación Programador máquinas auxiliares Jefe de delineación Administrador de test Operador primera fotogrametría		Jefe vigilante de sector	1.216,11 €	19.457,68 €
5		Oficial de primera admto.	Coordinador de estudios Jefe de Equipo de encuestas Delineante proyectista	Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	1.174,68 €	18.794,93 €
6		Oficial de segunda admto.	Operador de ordenador Delineante Operador segunda fotogrametría	Inspector de entrevistadores	Encargado de oficios varios	1.134,29 €	18.148,66 €
7				Operadores de máquinas básicas Dibujante Entrevistadores-Encuestadores Grabador Clasificador	Oficial de oficios varios	1.011,65 €	16.186,34 €
8		Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista		Operador reproductoras planos Operador multcopista Ayudante de fotogrametría	Conserje Ordenanza Limpiador Portero Peón	929,85 €	14.877,64 €

COMPLEMENTOS 2020	
Art. 10 PLUS DE TRANSPORTE (11 MESES)	76,82
Art. 12 DIETAS (COMIDA FUERA DEL DOMICILIO)	43,48
Art. 12 DIETAS (COMIDA Y PERNOCTAR)	82,62
Art. 13 KILOMETRAJE (POR KM RECORRIDO)	0,21
Art. 14 QUEBRANTO DE MONEDA	43,48
Art. 16 VACACIONES	115,02
Art. 28 PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD	26,03