RESOLUCIÓN de 3 de octubre, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de «despachos de graduados sociales de Aragón».

Visto el texto del convenio colectivo del sector de «despachos de graduados sociales de Aragón» (Código de Convenio 72/00175), suscrito el día 22 de septiembre de 2008, de una parte por representantes de la Asociación Empresarial del sector, y de otra por representantes de la parte social así como de la Federación de Servicios de UGT- Aragón y de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO Aragón, en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Dirección General el día 29 de septiembre de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios colectivos de esta Dirección General, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 3 de octubre de 2008.

El Director General de Trabajo,
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES DE ARAGÓN

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones Generales

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 1.—Ámbito territorial.—El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Aragonesa.

Artículo 2.—El presente convenio obliga a todos los despachos profesionales de Graduados Sociales.

Artículo 3.—Ámbito personal.—El presente convenio afecta a toda la plantilla que preste sus servicios en los despachos profesionales de Graduados Sociales, sea cual fuere su categoría profesional, y sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1º del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 4.—Vigencia.—Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOA, retrotrayendo sus efectos económicos a 1 de enero de 2008.

Artículo 5.—Duración y prórroga.—La duración de este convenio colectivo se fija en cuatro años, computados a partir del 1 de enero 2008, de modo que finalizará el 31 de diciembre del 2011. La denuncia del convenio colectivo se realizará de forma automática al término de la vigencia del mismo.

SECCIÓN TERCERA

Artículo 6.—Compensación.—Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Artículo 7.—Absorción.—Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Artículo 8.—Garantías «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente «ad personam».

SECCIÓN CUARTA

Artículo 9.—Comisión paritaria.—La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones serán:

1).—Interpretación auténtica del convenio.

2).—Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.

3).—Adaptación del convenio a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 10.—Interpretación y aplicación del convenio.—Cualesquiera de ambas partes podrán dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, sin perjuicio del planteamiento de tales casos ante la jurisdicción administrativa o laboral.

Artículo 11.—Funcionamiento.—La comisión paritaria estará formada por dos miembros de cada representación en calidad de titulares, quedando designados al efecto por la representación de la Asociación Empresarial D. José Luis Arrieta Galino, D. Francisco Javier Lázaro Gimeno y D. José Antonio Vela Gregorio, y por la parte social, Dña. Carmina Alegre Conta-

mina y Dña. Mª Pilar Pardillos Vicente, así como la Federación de Servicios de UGT-Aragón y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. Aragón.

CAPÍTULO SEGUNDO
Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 12.—Normas generales.—Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán las que se contienen en la tabla que se une como anexo y se regula en los artículos siguientes.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 13.—Salario de convenio.—Se entenderá como tal el que para cada categoría profesional se indica en el anexo del presente convenio.

SECCIÓN TERCERA
Complementos salariales

Artículo 14.—Antigüedad.—Desaparece como tal concepto si bien en los derechos adquiridos hasta 31/12/1997 se mantienen, quedando consolidados los derechos individuales a dicha fecha, desapareciendo tal concepto a partir de 01/01/1998 en que ya no se devengará. Los devengos consolidados en 31/12/1997 se revisarán anualmente en el mismo porcentaje que el salario, pasando a denominarse «Antigüedad Consolidada».

SECCIÓN CUARTA

Artículo 15.—Gratificaciones extraordinarias.—El personal afectado por el presente convenio percibirá cada año cuatro gratificaciones extraordinarias, en los meses de marzo, Julio, octubre y Diciembre. Las gratificaciones se abonarán a razón de una mensualidad de salario de convenio, más antigüedad consolidada en aquellos casos que la hubiera.

A criterio de las empresas, podrán prorratearse la totalidad de las gratificaciones extraordinarias o parte de ellas en doce mensualidades, sin que tal fraccionamiento suponga un desvirtuamiento del importe global de las citadas gratificaciones.

Al personal que hubiera ingresado durante el año o cesara dentro del mismo se le abonarán estas gratificaciones en razón con el tiempo trabajado, computando la fracción de mes como unidad completa.

Dichas gratificaciones se denominarán, respectivamente, de marzo, de Verano, de Fiestas del Pilar y de Navidad.

Artículo 16.—Complemento lineal.—Se establece para todas las categorías profesionales un complemento salarial de 23,70 € mensuales para el año 2008, cantidad provisional pendiente de la activación de la cláusula de revisión salarial para dicho año. El complemento lineal se incrementará el resto de los años de vigencia del convenio colectivo en los mimos porcentajes que el salario base.

SECCIÓN QUINTA
Indemnizaciones y suplidos

Artículo 17.—Plus de compensación de gastos de transporte.—Con carácter de indemnización o suplido se abonará al personal afectados por el presente convenio un plus de compensación de gastos de transporte en la cuantía de 2,74 € por día efectivamente trabajado en el año 2008, cantidad provisional pendiente de la activación de la cláusula de revisión salarial para dicho año. Este plus se incrementará el resto de los años de vigencia del convenio colectivo en los mimos porcentajes que el salario base. Dado su carácter compensatorio y extrasalarial, no se computará para el pago de gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones e indemnizaciones.

Artículo 18.—Viajes y dietas.—Si por necesidades del servicio hubiera que desplazarse algún empleado a localidad distinta de la que habitualmente presta sus servicios, la empresa le abonará la totalidad de los gastos efectuados como consecuencia del desplazamiento, debiendo justificar fehacientemente el empleado la totalidad de los mismos. El régimen de

manutención y viajes será análogos al que habitualmente realice el/la titular del despacho en sus viajes.

Artículo 19.—Licencia.—Se establecen dos días a asuntos propios, que deberán preavisarse con un mínimo de 48 horas, salvo que la urgencia del asunto impida satisfacer dicho preaviso. El empleo de dichos días no reducirá la jornada anual pactada en cada caso, en el artículo 27 de este Convenio.

SECCIÓN SEXTA
Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 20.—Enfermedad y accidente.—En los casos de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, cuando el empleado lleve más de dos meses de antigüedad en la empresa y acredite el período mínimo de carencia establecido por la ley, se le abonará la diferencia entre las prestaciones y el salario más antigüedad que tenga asignado de acuerdo con su categoría profesional por este convenio. Dicha mejora será efectiva desde el cuarto día inclusive de la baja hasta el momento en que, cursado el parte de alta correspondiente, se reintegre a su puesto de trabajo habitual en el despacho.

En caso de accidente de trabajo la empresa garantizará desde el primer día de la prestación y hasta el día del alta un complemento al 100% del salario real del trabajador.

Quedan excluidos de esta mejora los contratos celebrados en la modalidad de formación, que se regularán por su normativa especifica en cuanto a esta competencia.

Los empleados que se encuentren percibiendo el ante citado complemento, y en caso de que la empresa sí lo decida, deberán someterse al reconocimiento facultativo por los servicios de prevención, constituyendo la negativa del empleado a someterse a la revisión aludida causa suficiente para privar al mismo del complemento al que se hace mención en el párrafo anterior.

Artículo 21.—Si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional se derivase una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad laboral total, absoluta o gran invalidez, el/la titular del despacho profesional suscribirá con una compañía de seguros una póliza de accidentes para cubrir la cantidad de 23.255,40 € a tanto alzado y por una sola vez, a partir de 2008.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte tendrán derecho al percibo de esta cantidad sus herederos.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo la diferencia hasta los 23.255,40 €.

Esta cláusula entrará en vigor a los dos meses de la publicación de este convenio en el BOA.

Estas cantidades se incrementarán durante la vigencia del convenio colectivo en los mismos porcentajes que el resto de conceptos salariales y extrasalariales del mismo.

SECCIÓN SÉPTIMA
Pago de retribuciones y salarios

Artículo 22.

1).—Pago de retribuciones.—Las retribuciones podrán abonarse por medio de cheque bancario contra entidad que disponga de oficinas próximas, al domicilio del personal, o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta de ahorros que designe el mismo.

Los despachos que adopten la modalidad de pago mediante entidad bancaria deberán dar la orden de abono, como máximo, el primer día hábil del mes siguiente a la fecha de devengo.

2).—Salarios.—Para el año 2008, el incremento salarial será del IPC previsto por el Gobierno más un 0.90%. Dichos salarios se recogen en el Anexo I de este convenio.

Para el año 2009, se pacta un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno más un 0.90%, de forma provisional sobre las tablas actualizadas del 2008, una vez se conozca el IPC real del citado año.

Para el año 2010, se pacta un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno más un 0.90%, de forma provisional sobre las tablas actualizadas del 2009, una vez se conozca el IPC real del citado año.

Para el año 2011, se pacta un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno más un 0.90%, de forma provisional sobre las tablas actualizadas del 2010, una vez se conozca el IPC real del citado año.

Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, en caso de que el IPC real de cada año más el 0.90% en cada uno de los mismos superase el porcentaje aumentado inicialmente, se revisarán las tablas en cuanto se conozca el diferencial y antes del final del primer trimestre se abonarán las diferencias resultantes del año anterior, actualizando de paso las tablas antes de efectuar el aumento del año siguiente.

Respecto de aquellos trabajadores que reciban retribuciones superiores, en computo anual, a las señaladas en las tablas del convenio, se les garantizará el diferencial anual del aumento de convenio para cada uno de los años de vigencia. Todo ello, siempre y cuando previamente no se hayan pactado, a título individual, cantidades compensatorias superiores.

3).—Retribuciones de aprendices y contratos de formación celebrados al amparo de la Ley 12/2001 del B.O.E. de 9 de julio.—A tenor de lo establecido en la Ley 12/2001, las partes acuerdan que la retribución será al Salario Mínimo Interprofesional vigente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, durante la vigencia del contrato.

Artículo 23.—Pago de las gratificaciones extraordinarias.—En el caso de que no se opte por el sistema de fraccionar las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades, el importe de las mismas deberá hacerse de la siguiente forma:

—Gratificación de marzo, hasta el día 31 de marzo.

—Gratificación de Verano, hasta el día 20 de julio.

—Gratificación de Fiestas del Pilar, hasta el día 8 de octubre.

—Gratificación de Navidad, hasta el día 22 de diciembre.

CAPÍTULO III
Condiciones de Trabajo

SECCIÓN PRIMERA
Contratación

Artículo 24.

1.—Norma general.—La contratación de personal se ajustará a las prescripciones del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

2.—Contratos por circunstancias de la producción.—Los contratos del personal contratado al amparo de lo dispuesto en la Ley 12/2001 del B.O.E. de 9 de julio, eventuales, por circunstancias de producción o acumulación de tareas, de común acuerdo entre las partes, hasta un máximo de doce meses en un período de dieciocho meses.

De común acuerdo se podrá transformar un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial. El salario, plus de compensación de gastos de transporte y cualquier otro emolumento derivado de la relación laboral se abonará a partir de la fecha de la novación, en proporción a la nueva jornada trabajada.

Artículo 25.—Ingresos, períodos de prueba, ascensos y movilidad funcional.—La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un tiempo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Personal titulado, seis meses.

Personal administrativo y técnico, dos meses.

Subalternos y no cualificados, un mes.

Personal de oficios varios, un mes.

Durante este período, que siempre se concertará por escrito, tanto la empresa como el miembro de la plantilla podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, se percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondientes a la labor realizada.

Definición de categorías: Se considerará Auxiliar Administrativo/a de 1ª, toda aquella persona que sea mayor de 22 años; así como se considerará Auxiliar Administrativo/a de 2ª, toda aquella que su edad este comprendida entre los 18 y 22 años. No obstante, podrán ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo/a de 2ª, aquellas personas, con primer trabajo en el sector, que tengan más de 22 años y hasta 26, durante los 12 primeros meses de contrato.

Todo personal que lleve cinco años ininterrumpidos ostentado la categoría profesional de auxiliar administrativo/a de 1ª pasará automáticamente a la categoría de oficialía de 2ª administrativo/a, y ello con efectos del día 1 del mes siguiente a la fecha en que se cumplan los cinco años en la categoría anterior.

Existirá una nueva categoría profesional, sin edad determinada, que encuadrará a aquellas personas cuya función se circunscriba fundamentalmente a las labores de telefonía, re-

cepción, clasificación o archivo, fotocopiado, escaneado y gestiones de reparto y similares, que se definirá como Auxiliar de Oficina y tendrá las retribuciones de Auxiliar Administrativo/a de 2ª.

La plantilla afecta a este convenio no se considerará adscrita a ningún grupo profesional especifico. En consecuencia, y a tenor de lo previsto en el artículo 39 del real decreto Legislativo de 1 de 1995, podrá procederse a su movilidad funcional cuando por necesidades del servicio así lo aconsejen.

Artículo 26.—Preaviso de cese.—Los ceses del personal deberán ser notificados con una antelación mínima de:

—Técnicos, dos meses.

—Administrativos, un mes.

—Subalternos, quince días, a la fecha prevista para ello.

La comunicación del cese deberá realizarse por escrito que cursará el interesado a la empresa, la cual acusará recibo. La carencia de este requisito equivaldrá a la no realización del preaviso y determinará el descuento en la liquidación final de tantos días como falten para el preaviso establecido anteriormente.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 27.—Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo efectivo será de:

Año 2008, 1774 horas.

Año 2009, 1772 horas.

Año 2010, 1769 horas.

Año 2011, 1766 horas.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajadores fijarán el horario a realizar, tanto diaria como semanalmente, siempre dentro de los límites establecidos anteriormente y sin superar el máximo previsto dentro de la normativa de aplicación vigente.

Si el último día hábil del mes fuera sábado y éste se considerase festivo por realizar una jornada semanal de lunes a viernes, la empresa podrá exigir la presencia en el puesto de trabajo en el referido sábado de aquel personal que fuera necesario para cumplir con las obligaciones de plazos adquiridos con los clientes de los despachos, abonándose las horas realizadas como extraordinarias, y sin que éstas tengan el recargo correspondiente a las realizadas en domingos y festivos.

Se establece la jornada continuada de Lunes a Viernes durante dos meses y medio al año, siendo obligatoria durante Julio y Agosto, y opcional entre Junio y Septiembre.

Las empresas podrán optar entre la aplicación de ese medio mes como jornada intensiva en Junio o Septiembre, o sustituirla por efectuar la citada jornada intensiva todos los viernes de los citados meses.

Se establece obligatoria la jornada de trabajo continuada, durante los días marcados como Oficiales correspondientes a las Fiestas de Pilar o fiestas mayores de cada localidad.

Artículo 28.—Horas extraordinarias.—Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias. Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se establecen los siguientes criterios:

1).—Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2).—Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3).—Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por trabajos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Su valor se retribuirá para todas las que se efectúen, con un recargo mínimo del 50% sobre la hora normal, respetándose mejores condiciones anteriores.

Por acuerdo ambas partes, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo de descanso de 1,5 horas por hora trabajada, en lugar de su retribución monetaria, abonando, en este caso, el período de su disfrute.

Artículo 29.—Vacaciones.—La vacación anual retribuida consistirá, para todas las categorías profesionales, en treinta días naturales. Se conviene que la vacación anual podrá ser fraccionada en dos o tres períodos, siempre que medie acuerdo entre las partes. Para la determinación de los períodos de disfrute, y en caso de colisión de intereses entre varios miem-

bros de la plantilla, tendrá preferencia el personal más antiguo sobre la persona de menos antigüedad.

Cuando por causas imputables a la empresa la persona afectada no pueda disfrutar un mínimo de 14 días de vacaciones en el período que va del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, se le compensará con una gratificación de 87,47 €, cantidad provisional para 2008.

Los trabajadores que a causa de estar en situación de accidente de trabajo durante el período destinado inicialmente para disfrute de sus vacaciones, se les mantendrá el derecho a poderlas efectuar, tras el alta de accidente de trabajo, en tanto sea materialmente posible en el año natural.

Artículo 30.—Premio a la constancia.—A los miembros de la plantilla que cumplan 15 años de permanencia continuada en la empresa, se les premiará con un importe igual a 15 días de su salario real. Asimismo, cuando se cumplan los 25 años de servicio continuados, este premio será de 30 días de su salario real. Estos premios deberán abonarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha de cumplimiento de los años de servicio.

Tendrá validez, a efectos económicos, para el personal que estando en plantilla en la fecha de entrada en vigor cumpliesen años desde el 01-01-2005. Este importe es un concepto salarial no exteriorizable.

Artículo 31.—Parejas de hecho.—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.

Artículo 32.—Formación.

1.—El personal de la plantilla tendrá derecho, según el Art. 23 del Estatuto de los trabajadores:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.—En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3.—Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4.—Toda la plantilla tendrá acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5.—Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de empresa o Delegados de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de la plantilla a los cambios tecnológicos.

Artículo 33.—Jubilación parcial. Cuando una persona acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del Texto Refundido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá avisar como mínimo con 3 meses de antelación. Simultáneamente la empresa se verá obligada a celebrar un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Cuando existan dificultades para encontrar la persona adecuada para celebrar el correspondiente contrato de relevo, la empresa podrá posponer hasta un máximo de tres meses la fecha solicitada para la jubilación parcial.

CAPÍTULO IV
Permisos retribuidos y excedencias

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 34.—Permiso de Lactancia.—El permiso de lactancia de un hijo menor de nueve meses establecido en el ET art. 37.4 modif. LO 3/2007 disp. adic. 11ª. cinco, y a opción del

trabajador, podrá acumularse hasta convertirlo en jornadas completas. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador afectado, y se disfrutará dentro de su jornada ordinaria.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 35.—Salud Laboral.

La Empresa y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidos 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.

Artículo 36.—Ergonomía y Salud.

Dadas las especiales características del trabajo administrativo preferente en el sector, las Empresas y su plantilla cooperarán en las tareas de información, formación y participación en la correcta aplicación de las normas específicas reguladoras del trabajo con equipos informáticos.

Las empresas dispondrán los medios materiales necesarios para que las tareas sean desarrolladas en unas adecuadas condiciones de ergonomía y ambientales en cuanto a temperatura, luminosidad y ventilación adecuadas. Por su parte el personal utilizará los medios puestos por las empresas adecuadamente con el objeto de proteger su salud y hacer del entorno de trabajo un lugar salubre.

Queda expresamente prohibido fumar en los locales y lugares de trabajo.

CAPÍTULO V
Medidas sociolaborales

Artículo 37.—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 persona que trabaje en el 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 38.—Sobre Acoso Moral.

Las empresas del sector se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

Cláusulas Adicionales.

Primera. Normas de carácter subsidiario.—En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y demás disposiciones que sean de aplicación, así como a las que, en lo sucesivo, se promulguen como más beneficiosas.

Segunda. Vinculación a la totalidad.—Ambas partes convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, las modificase en alguna de sus partes, habrá de considerarse de nuevo por la comisión deliberadora la totalidad del convenio.

Cláusulas Transitorias

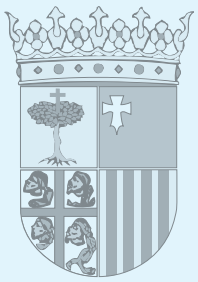
Primera. La Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo se reunirá obligatoriamente el primer viernes siguiente a conocerse el IPC real de cada año, al objeto de actualizar las tablas y demás conceptos salariales, remitiendo el acta de acuerdos a la autoridad laboral para su registro y publicación en el BOA.

Cláusula de adhesión al ASECLA en Convenio Colectivo.

Disposición Final

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 afecte a la plantilla y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el



Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

ANEXO I
Vigencia: 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2008
2,90 % sobre tablas salariales definitivas de 2007

	S.BASE Mensual *16	C.LINEAL Mensual *12
Titulado Superior	**1.331,15 €**	**23,70 €**
Graduado Social o Técnico Grado Medio	**1.239,25 €**	**23,70 €**
Jefe de 1ª administrativo	**1.147,37 €**	**23,70 €**
Jefe de 2ª administrativo	**1.081,74 €**	**23,70 €**
Oficial de 1ª administrativo	**984,30 €**	**23,70 €**
Oficial de 2ª administrativo	**892,97 €**	**23,70 €**
Entrevistador	**787,57 €**	**23,70 €**
Auxiliar administrativo 1ª	**787,57 €**	**23,70 €**
Auxiliar administrativo 2ª	**737,73 €**	**23,70 €**
Aux. administrativo Oficina	**737,73 €**	**23,70 €**
Aspirante administrativo de 16 a 17 años	**582,60 €**	**23,70 €**
Conserje	**787,57 €**	**23,70 €**
Limpiadora (hora)	**5,68 €**	**0,16 €**
Plus transporte (por día trabajado)	**2,74 €**	

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGÓN

ASISTENTES

POR LA ASOCIACION EMPRESARIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ARAGÓN

D. Francisco Javier Lázaro Gimeno
D. Jose Luis Arrieta Galino
D. Jose Antonio Vela Gregorio

POR FeS-UGT ARAGÓN

Dña. Mª Pilar Pardillos Vicente
Dña. Carmina Alegre Contamina
D. Esteban Lauroba de Górriz
Suplentes
Dña. Azucena Moreno Mancebón
Dña. Araceli García Galindo

POR COMFIA-CC.OO. ARAGÓN

Dña. Marta Laiglesia Gracia
D. Miguel Angel Buat Valios
Dña. Begoña Anquela Blasco

En Zaragoza, siendo las 19:30 horas del 7 de abril de 2008, reunidos en los locales de la Unión General de Trabajadores de Aragón en Zaragoza, de una parte la representación de la Asociación Empresarial de Graduados Sociales de Aragón, y de otra las representación de la Federación de Servicios de UGT-Aragón y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. Aragón, con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Despachos de Graduados Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cumplimiento de los artículos 87 y 88 del RDleg 1/1995, de 24 de marzo y dentro de los plazos previstos en el artículo 89 del mismo texto legal.

Dentro del proceso negociador,

ACUERDAN:

1º.- Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Despachos de Graduados Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2º.- La Comisión Negociadora estará compuesta por los miembros al margen relacionados.

3º.- Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente para negociar el citado convenio, y ello, como interlocutores válidos, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del RDleg 1/1995, de 24 de marzo. La representación sindical hace entrega a la asociación empresarial la plataforma reivindicativa, comprometiéndose ésta a contestar en la siguiente sesión.

4º.- El calendario de negociaciones se irá fijando tras acabar cada sesión.

5º.- Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL

POR FeS-UGT ARAGÓN

POR COMFIA-CC.OO. ARAGÓN

ACTA DE CIERRE DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGÓN

ASISTENTES

POR LA ASOCIACION EMPRESARIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ARAGÓN

D. Francisco Javier Lázaro Gimeno
D. Jose Luis Arrieta Galino
D. Jose Antonio Vela Gregorio

POR FeS-UGT ARAGÓN

Dña. Mª Pilar Pardillos Vicente
Dña. Carmina Alegre Contamina
D. Esteban Lauroba de Górriz
Suplentes
Dña. Azucena Moreno Mancebón
Dña. Araceli García Galindo

POR COMFIA-CC.OO. ARAGÓN

Dña. Marta Laiglesia Gracia
D. Miguel Angel Buat Valios
Dña. Begoña Anquela Blasco

En Zaragoza, siendo las 17:00 horas del 22 de septiembre de 2008, reunidos en los locales de la Unión General de Trabajadores de Aragón en Zaragoza, de una parte la representación de la Asociación Empresarial de Graduados Sociales de Aragón, y de otra las representación de la Federación de Servicios de UGT-Aragón y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. Aragón, con motivo del cierre de la negociación del Convenio Colectivo de Despachos de Graduados Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cumplimiento de los artículos 87 y 88 del RDleg 1/1995, de 24 de marzo y dentro de los plazos previstos en el artículo 89 del mismo texto legal.

Dentro del proceso negociador,

ACUERDAN:

1º.- Dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad de todos los componentes de la comisión negociadora el Convenio Colectivo Despachos de Graduados Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2008-2011.

2º.- Dar traslado del presente acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del RDleg 1/1995, de 24 de marzo, para su depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Aragón

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, todos ellos miembros de la comisión negociadora.

En el lugar y fecha del encabezamiento,

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL **POR FeS-UGT ARAGÓN**

POR COMFIA-CC.OO. ARAGÓN