Art. 104. – PROTECCIÓN DE OTROS TENDIDOS AÉREOS

Las servidumbres para la protección de las líneas telefónicas y telegráficas están contempladas en la Ley 3/1976, de 11 de marzo, sobre expropiación forzosa e imposición de servidumbres de paso de líneas, cables y haces hertzianos para los servicios de telecomunicación y radiodifusión de sonidos e imágenes del Estado.

Teruel, a 5 de octubre de 2023.- La Secretaria del Consejo Provincial de Urbanismo de Teruel, Ruth Cárdenas Carpi.

Núm. 2023-3771

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Dirección General de Trabajo

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL, PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos para los años 2022 y 2023 celebrada en Teruel el día 27 de abril de 2023, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Teruel para los años 2022 y 2023 (Código de Convenio 44000595012005).

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Teruel, vista el Acta de subsanación y aclaración de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos, para los años 2022 y 2023 celebrada en Teruel el 12 de julio de 2023 y el texto subsanado y comunicado el 25 de septiembre 2023, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la

Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. -Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Teruel, para los años 2022 y 2023, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

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

Firmado electrónicamente.- Director General, JESUS DIVASSON MENDIVIL

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023.

PREÁMBULO

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, compuesta, departe empresarial, por representantes de la Confederación Empresarial Turolense (CET) en representación a su vez de las empresas del sector, y por otra parte de los/as trabajadores, por los/as representantes de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO), y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (U.G.T) se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo.

El VI CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL

sigue con el mismo espíritu de ser ejemplo en el marco de la Comunidad Autónoma para sus análogos provinciales. En la hipótesis de un futuro Convenio Colectivo de ámbito regional expresamos nuestra confianza en que este puede ser texto de referencia para homogenizar el sectory vertebrar el territorio con la aportación positiva que significa este Acuerdo.

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

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial, funcional y personal.

Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel yregularán las relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a Actividades Jurídicas; Consulta, Asesoramiento y práctica legal del Derecho; Relaciones Públicas; Actividades de Traducción; Organización de Ferias, Exhibiciones y Congresos; Actividades de Organizaciones Empresariales, profesionales y patronales; Actividades sindicales; Actividades asociativas y diversas; Actividades de organizaciones religiosas; Actividades de organizaciones políticas, Asociaciones juveniles, Federaciones deportivas, gabinetes, consultas, Asesorías Of. Técnicas y estudios técnicos, consultoras, etc., y todas aquellas otras que, desempeñando su actividad en Oficina o Despacho, no estén adscritas a un Convenio específico, ni posean Convenio funcional propio, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 LET.

Artículo 2º. Ámbito temporal.

La vigencia de este acuerdo será de dos años, contando desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31de diciembre de 2023, independiente de la fecha de su publicación.

Artículo 3º. Denuncia.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Artículo 4º. Compensación y Absorción y garantías personales.

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

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

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

CAPÍTULO II - COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

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

Entre otras cosas funciones le corresponderá:

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

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 LET.

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 LET.

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 complementariaque estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de diez días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzará un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediacióny Arbitraje (SAMA) para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo de LET.A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

- Por CET: Plaza de la Catedral nº 9, 1º C.P.44001 Teruel
- Por CCOO: Plaza de la Catedral nº 9, 3º C.P.44001 Teruel
- Por UGT: Plaza de la Catedral nº 9, 4º C.P.44001 Teruel

Queda obligada la parte receptora de cualquier comunicación dirigida a la Comisión Paritaria del Convenio a facilitar al resto de los componentes copia íntegra y literal de la misma en el mismo día de su recepción.

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

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

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

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

En las empresas en las que no existas Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la empresa comunicará a los Sindicatos más representativos del Sector su intención de descolgarse con el objeto de constituir la mesa de negociación. En cualquier caso, la plantilla podrá contar conel asesoramiento que decidan.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III - SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 7º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el ServicioAragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

CAPÍTULO IV - INGRESOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8º. Retribuciones.

Primero. - Respecto a las retribuciones de las personas trabajadoras que durante la vigencia del convenio colectivo se acuerda para el año 2.022, el abono de una paga única de convenio por todoslos conceptos salariales en él recogidos, por importe de 550 euros, proporcional a la jornada y el tiempo de trabajo efectivo en ese año, a abonar dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del presente convenio en el BOP. Esta paga tiene carácter compensatorio y no consolidable y se abonará únicamente a las personas trabajadoras que hayan percibido las retribuciones de convenioprevistas para el año 2.022 o una retribución inferior a las de este ejercicio.

Se acuerda un incremento en las tablas del año 2022 del 3% sobre las tablas de 2.021, a los únicosefectos de base de cálculo para las tablas del año 2.023, sin que proceda, por tanto, el abono de atrasos.

Para el año 2.023, se acuerda un incremento del 3% sobre las tablas de 2.022, conforme lo reflejado en los Anexos del presente convenio.

Todas las personas afectadas por este convenio colectivo, tienen derecho a percibir, en cómputo anual y por todos los conceptos salariales, la cantidad fijada en el SMI para cada uno de los años devigencia del convenio

Segundo. - El pago de la regularización del salario correspondiente a los meses de 2.023 anterioresa la publicación del presente convenio, se efectuará hasta el último día del mes siguiente a su publicación en el BOP. Se exceptúan del proceso los pluses recogidos en los artículos 11 (dietas) y12 (kilometraje) que permanecerán inalterables hasta la publicación del convenio.

Artículo 9º.- Revisión salarial.

Si la suma del IPC de diciembre de 2.022, más el IPC de diciembre de 2.023, fuera superior al 12%,dicha diferencia se aplicará a los solos efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del 2024, con un tope máximo del 2% y sin que suponga devengode atrasos.

Artículo 10º. Gratificantes extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones semestrales extraordinarias a percibir en los meses de julio y diciembre respectivamente. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios establecidos para cada categoría en el Anexo Salarial de este Acuerdo y sumados en cada caso los complementos “ad personam” de permanencia, y de turnicidad.

Artículo 11º. Viajes y dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador/a de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará por persona y día, en 2023, además de los gastosde locomoción, una dieta de 17 euros por comida o cena efectuada por el trabajador fuera de su domicilio, y de 75 euros cuando tenga que pernoctar fuera del mismo. Estos importes comenzarán apercibirse a partir de la publicación del presente convenio.

En caso de que los gastos vayan a ser superiores a los fijados anteriormente, serán comunicados previamente a la empresa y justificados documentalmente, en cuyo caso la empresa abonará el importe que figure en el documento aportado, siempre y cuando no exceda de las cantidades exceptuadas de gravamen por el IRPF, fijadas por la normativa fiscal en concepto de asignaciones para gastos de manutención. En el supuesto de que excediese, la empresa abonará únicamente, como máximo, la cantidad exceptuada de gravamen.

Siempre y en todo caso se justificará el gasto realizado, al que hacen referencia los dos párrafos anteriores.

Artículo 12º. Kilometraje.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador/a utilice su propio vehículo, el/la mismo/a percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro. El trabajador/a percibirá por este concepto, al igualque en los años anteriores la cantidad exenta de gravamen por el IRPF establecida por la normativafiscal como compensación de los gatos de locomoción del empleado que no utilice medio de transporte público.

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 13º. Plus de turnicidad.

El personal que preste su trabajo en un sistema de trabajo a turnos con arreglo a los preceptuado en el artículo 36 punto 3 LET, percibirán este plus que se establece como complemento de puesto de trabajo mientras este sea el sistema de trabajo aplicado al trabajador.

En 2022 dicho plus será de 1.766,45 euros/año, es decir 147,20 euros/mes; incluidas las pagas extraordinarias en todos los años. En 2023, dicho plus será de 1819,44, es decir 151,62 euros/mes.

El importe por hora efectivamente trabajada en turnicidad será el resultante de dividir su importe anual entre la jornada anual. En las pagas extraordinarias se devengará proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado en este sistema a lo largo del año inmediatamente anterior al devengo de la paga de la que se trate.

Artículo 14º. Quebranto de moneda.

En materia de quebranto de moneda se respetarán las condiciones vigentes en cada empresa.COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 15º. Antigüedad. Se mantendrán los importes de los trienios perfeccionados y adoptados a los trabajadores que los tuvieran así reconocidos y establecidos con carácter previo a la vigencia del presente Convenio. Esteconcepto pasa a ser un complemento denominado “ad personam”, no siendo compensable ni absorbible.

Dicho complemento no se verá incrementado ni revisado durante la vigencia de este Convenio.

A partir de 1 de enero de 2008, los trienios que se reconozcan, se abonarán al trabajador/a y para todas las categorías profesionales en la cuantía única de 28,33 euros mensuales en el año 2.020 y se denominará “Complemento de Permanencia”. En el año 2.023, el referido complemento quedaráfijado en cantidad de 29,18 euros.

Artículo 16º. Plus de fidelidad.

A partir del 1 de enero de 2008 aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 10 años, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. En 2.022 la cantidad mensual por este concepto será de 28,33 euros. En el año 2.023, la cantidad mensual a percibir será de 29,18 euros.

CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Artículo 17º. Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria que se realice se incrementará en un 40% sobre el precio de la hora ordinaria fijado en el artículo 20.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo de descanso incrementado en el porcentaje del párrafo anterior, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de sudisfrute.

Artículo 18º. Plus de nocturnidad.

Se fija un plus por trabajo nocturno en un 20% del salario base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Artículo 19º. Plus de Fin de Semana y Festivos.

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año no son en este ámbito sectorial habitualmente laborales normales, la empresa podrá compensar las horas trabajadas durante el fin de semana o en los festivos anuales, por horas de descanso incrementadas en un 50%.

Este incremento podrá ser compensado económicamente.DETERMINACION DEL SALARIO HORA

Artículo 20º. Determinación del salario por hora ordinaria.

El salario por hora ordinaria profesional de trabajo se determina del siguiente modo:

Se suma el Salario mensual según la categoría profesional, más el plus ad personam, más el plus de permanencia.

El resultado de dicha suma se multiplica por 14. Finalmente, el resultado de este producto de divide por la jornada anual de trabajo (la fijada para cada año).

CAPITULO V - ORGANIZACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 21º. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo durante cada uno de los años de vigencia de este convenio será en cómputoanual de 1.756 horas.

2. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se realizará jornada continuada en los meses de julio y agosto.

3. En la semana de Fiestas Patronales de cada localidad, la jornada de trabajo será continuada y completa o por turnos, de forma que el trabajador disponga de la mitad del día libre.

4. En cada centro de trabajo figurará expuesto en lugar visible el correspondiente Calendario Laboral.

5. Para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, compatibilizándola con las necesidades de la empresa y por acuerdo escrito entre el trabajador y la empresa se podrá acordar retrasar o adelantar 60 minutos el horario de entrada cuando el trabajador desarrolle jornada continua y 30 minutos cuando la jornada sea partida pactar por escrito la flexibilidad –temporal o definitiva- en el horario de entrada y salida en media hora si la jornada es partida, y en una hora si es continua.

Artículo 22º. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables y se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de julio y agosto. Dado el concepto de días laborables del periodo vacacional, quedarán fuera del cómputo de éste, los sábados, domingos y festivos.

4. El personal que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar al menos el cincuenta por ciento de las vacaciones entre el 1 de julio y el 30 de agosto de cada año natural será compensadocon una gratificación especial e indivisa de 117,31 euros para el año 2.023. Esta gratificación se llamará “compensación vacaciones no estivales”.

3. En las contrataciones de carácter temporal, a la firma del contrato o de su prórroga y siempre que la duración del mismo supere los tres meses, se establecerá el periodo de disfrute de las vacaciones que correspondan dentro de la vigencia temporal del mismo.

CAPÍTULO VI - PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23º. Permisos retribuidos. Los/as trabajadores/as, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio de la persona trabajadora: 15 días naturales, que podrán ser acumulablesal periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las parejas estables que se constituyan teniendo reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón y con arreglo a lo previsto en el artículo 41 de este mismo texto.

b) Por matrimonio de familiar con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:Un día natural, ampliable a dos si es fuera de la provincia.

c) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

d) Por fallecimiento del cónyuge, pareja estable acogida en su regulación a la Ley de Parejas Estables de Aragón e Hijos, cuatro días naturales. Por fallecimiento con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. En caso de tener que efectuar undesplazamiento a otra localidad, el permiso se ampliará en dos días más.

e) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge parejas estables que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón, o con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales que se ampliarán a cuatro días naturales cuando el/la trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia. En todo caso tendrá la consideración de enfermedad grave aquella que exija la intervención quirúrgica, no teniendo tal consideración la cirugía ambulatoria.

f) Por traslado de domicilio habitual: Un día.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusables de carácter públicoy personal los términos establecidos en el artículo 37.3.d) del E.T. Adicionalmente se considera deberinexcusable el tiempo

necesario para el acompañamiento al médico de atención primaria o especializada a hijos/as menores de 16 años o ascendientes de 1º grado de consanguinidad que sean dependientes.

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

i) Las madres, o los padres en el caso de que ambos trabajen, podrán optar por sustituir la hora de lactancia reconocida en el artículo 37.4 del E.T., por una licencia retribuida de 12 días laborables, adisfrutar dentro del primer año de la vida del menor. Esta licencia se concede única y exclusivamentepara facilitar el cuidado y atención del menor, no entendiéndose la misma como periodo vacacional. La elección de los días será, a propuesta del trabajador/a, y de mutuo acuerdo con la empresa, en atención a no perjudicar el trabajo en días de máxima actividad.

j) Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de un permiso retribuido el día que se produzca la ausencia justificada, motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con un máximo de 5 días anuales.

En lo no señalado aquí, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del E.T.

Artículo 24º. Excedencias forzosas para atender al cuidado de menores y familiares.

La persona trabajadora tiene derecho a un periodo de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resoluciónjudicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso deviniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar los siguientes periodos máximos:

a) Un período máximo de 12 meses a partir de la finalización de la baja maternal. Durante este tiempo, el/la trabajador/a, aunque se encuentre en situación de excedencia, podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa como si estuviera en activo, al efecto de mantener un adecuado nivel de capacitación y reciclaje a su reincorporación efectiva al puesto de trabajo, finalizada la excedencia

b) Un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del menor.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia que no podrá ser superior a dos años (artículo 46.3 E.T) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado deconsanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse porsí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin a la que se venga disfrutando por el anterior.

3. Las excedencias previstas en este artículo se han de solicitar y justificar motivadamente siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar también por escrito en el plazo de los cinco días siguientes a la solicitud.

4. Las excedencias previstas en este artículo no son retribuidas, pero sí computarán a efectos de antigüedad. Al finalizar la excedencia, el trabajador habrá de reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del inicio de su disfrute.

Artículo 25º. Pausas y reducciones de la jornada.

1. Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los/as trabajadores/as tienen derecho a una pausa de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar y centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones.

El/la trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media horacon la misma finalidad, y podrá se concedido indistintamente al padre o la madre en el caso que ambos sean trabajadores/as de la misma empresa.

2. En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del alumbramiento, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Silos dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Cualquier trabajador/a que tenga a su cuidado a un menor de doce años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que este no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducciónde la jornada laboral como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad, con una disminución proporcional en sus retribuciones. Solo uno de los cónyuges o de los miembros de la unión estable de pareja se puede acoger a este derecho si ambos trabajan en la misma empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad y que por razón de edad, accidenteo enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

4. La concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previos en este artículo corresponde al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

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

Artículo 26º. Permisos sin sueldo.

a) La persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldode un máximo de tres meses al año.

b) Por enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos que requiera hospitalización oreposo domiciliario debidamente justificado: quince días naturales.

c) Para el tratamiento de dependencia: de tres a dieciocho meses con reserva de puesto.

d) El/la trabajador/a, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar del tiempo mínimo indispensable para la realización de cursos de preparación para la adopción de hijos, o en su caso, precisen de realizar estancias por periodos ciertos de tiempo fuera del país para atender a estas necesidades o requerimientos del procedimiento del país de adopción.

e) Un día de asuntos propios recuperable en una jornada a propuesta del trabajador/a y de mutuo acuerdo con la empresa.

f) Se dispondrá del tiempo indispensable para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales de la esposa o pareja de hecho embarazada.

CAPITULO VII - CLASIFICACIÓN DE PERSONAL SECCIÓN I. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

Artículo 27º. Clasificación según la permanencia.

En función de su duración los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada o temporal y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada porla legislación vigente.

Artículo 28º Contrato de relevo.

En aquellas empresas en las que se den las circunstancias que le posibiliten, se estudiará la posibilidad de aceptar la jubilación de los trabajadores que lo soliciten mediante la realización de uncontrato de relevo, en los términos regulados en cada situación vigente.

A este respecto, la comisión paritaria del convenio podrá entender de cuantas cuestiones se puedanplanear a instancia de las partes interesadas.

SECCION II. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.

Artículo 29º. Niveles profesionales.

La adscripción del personal por niveles y grupos profesionales consignadas en el presente ConvenioColectivo es meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no requieren. En este aspecto será informada la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

Nos son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajaos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de la dignidad personal.

Artículo 30º. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo seclasificará, por razón de sus funciones, en los grupos profesionales y niveles que a continuación seindican:

Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos y especialistas oficina	Oficios varios y subalternos
1	Titulado de grado superior			
2	Titulado de grado medio Graduado Social	Jefe superior Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programador analista Jefe de fotogrametría	
3		Jefe de segunda	Programador de máquinas auxiliares Jefe de delineación Administrador de test Coordinador tratamiento de cuestionario Jefe de explotación Operador de primera de fotogrametría	Jefe vigilante de sector
4		Oficial de primera administrativo	Delineante proyectista Coordinador de estudios Jefe de equipo de encuestas Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes
5		Oficial de segunda administrativo	Delineante Operador de ordenadores Inspector de entrevistadores Operador de segunda de fotogrametría	Encargado de oficios varios
6			Operador de máquinas básicas Dibujante Entrevistador-encuestador	Oficial de primera de oficios varios Vigilante jurado Conductor
7		Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista	Grabador Clasificador Verificador Perforista Calcador	Oficial de segunda de oficios varios Conserje mayor

Artículo 31º. Promoción Automática

Los Auxiliares pasarán a la categoría de Oficial de 2ª Administrativo/a en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.

El Oficial de 2ª Administrativo pasará a la categoría de Oficial de 1ª Administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la empresa, si existiese vacante o a los seis años de no existir vacante.

CAPÍTULO VII - PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 32º. Enfermedad y muerte.

1. En caso de Incapacidad Temporal del trabajador/a derivada de enfermedad común y accidente no laboral, se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador/a afectado. Esta mejora se vengará desde el cuarto día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

En caso de incapacidad sobrevenida, sea por causa de accidente laboral o enfermedad profesional,se abonará el 100% del salario real desde el primer día de baja, mientras dure la situación de incapacidad.

2. Para cubrir las contingencias de Incapacidad Permanente (Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez), y de fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 19.500 euros en el caso de incapacidad permanente parcial y 25.500 euros en los restantes, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

3. Con el fin de que las empresas puedan concertar una póliza colectiva, el punto 2 de este artículo entrará en vigor a los dos meses siguientes de la publicación del presente acuerdo en el “Boletín Oficial” de la provincia.

CAPÍTULO IX - FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 33º. Formación Profesional

1. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua que durante la vigencia del presente Convenio pudiera estar vigente en cada momento, suscrito entre las Organizaciones Patronales y Sindicales de ámbito estatal.

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa y este mismo personal se compromete a formarse siempre y cuando las actividades se realicen dentro del a jornada laboral.

2. La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

a) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.

b) Entregar un estudio de los plantes a largo plazo.

Las empresas favorecerán en la medida de lo posible la asistencia a cursos de formación de su personal, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores/as

3. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria acordada por la empresa fuera de la jornadalaboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella en forma y cuantía prevista en este convenio para las horas ordinarias. Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en este convenio.

CAPÍTULO X - DERECHOS SINDICALES

Artículo 34º.Derechos Sindicales .En materia de derechos sindicales, las partes se atendrán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

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

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

CAPÍTULO XI

Artículo 35º. Salud Laboral.

La empresa y los/as trabajadores/as afectados 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.

El seguimiento de esta materia será realizado por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación, conforme a lo redactado en el art. 6 del presente convenio.

Artículo 36º. De la igualdad.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador/a del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical,o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Artículo 37º. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones establesde pareja.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas estables que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 38º. Inserción laboral de personas discapacitadas.

Las empresas que empleen un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos 2% sean personas trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los/as trabajadores/as de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores discapacitados que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. La firmeza de la nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la Autoridad o por Jurisdicción Laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un nuevo Acuerdo sobre dicha materia, y sobre aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el Convenio incorporándose al Convenio el Acuerdoque se obtuviera.

SEGUNDA. En materia de faltas y sanciones, será de aplicación el Acuerdo Interco0nfederal de Cobertura de Vacíos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En la primera quincena de diciembre de cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder alestablecimiento del Calendario Anual de Trabajo del año siguiente.

En ambos casos, se remitirá el Acta de los Acuerdos a la Autoridad Laboral para su Registro y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia. ANEXO - TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2022 solo a efectos de cálculo de tab2023						
Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos y especialistas oficina	Oficios varios y subalternos	2022 (€/año)	2022 (€/mes)
1	Titulado de grado superior				21.254,39 €	1.518.17 €
2	Titulado de grado medio, Graduado Social	Jefe superior, Jefe de primera	Jefe de equipo de informática, Analista, Programador de ordenador, Programador analista, Jefe de fotogrametría		18.520,72 €	1.322,91 €
3		Jefe de segunda	Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionario, Jefe de explotación, Operador de primera de fotogrametría	Jefe vigilante de sector	17.837,26 €	1.274,09 €
4		Oficial de primera administrativo	Delineante proyectista, Coordinador de estudios. Jefe de equipo de encuestas, Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	17.153,51 €	1.225.25 €
5		Oficial de segunda administrativo	Delineante, Operador de ordenadores, Inspector de entrevistadores, Operador de segunda de fotogrametría	Encargado de oficios varios	16.470,20 €	1.176,45 €
6			Operador de máquinas básicas, Dibujante, Entrevistador-encuestador	Oficial de primera de oficios varios, Vigilante jurado, Conductor	15.103,15 €	1.078,80 €
7		Auxiliar administrativo, Auxiliar de caja, Auxiliar telefonista	Grabador, Clasificador, Verificador, Perforista, Calcador	Oficial de segunda de oficios varios, Conserje mayor	14.420,00 €	1.030,00 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2023						
Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos y especialistas oficina	Oficios varios y subalternos	2023 (€/año)	2023 (€/mes)
1	Titulado de grado superior				21.892,02 €	1.563,72 €
2	Titulado de grado medio, Graduado Social	Jefe superior, Jefe de primera	Jefe de equipo de informática, Analista, Programador de ordenador, Programador analista, Jefe de fotogrametría		19.076,34 €	1.362,60 €

3		Jefe de segunda	Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionario, Jefe de explotación, Operador de primera de fotogrametría	Jefe vigilante de sector	18.372,38 €	1.312,31 €
4		Oficial de primera administrativo	Delineante proyectista, Coordinador de estudios. Jefe de equipo de encuestas, Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	17.668,12 €	1.262,01 €
5		Oficial de segunda administrativo	Delineante, Operador de ordenadores, Inspector de entrevistadores, Operador de segunda de fotogrametría	Encargado de oficios varios	16.964,31 €	1.211,74 €
6			Operador de máquinas básicas, Dibujante, Entrevistador-encuestador	Oficial de primera de oficios varios, Vigilante jurado, Conductor	15.556,24 €	1.111,16 €
7		Auxiliar administrativo, Auxiliar de caja, Auxiliar telefonista	Grabador, Clasificador, Verificador, Perforista, Calcador	Oficial de segunda de oficios varios, Conserje mayor	14.852,60 €	1.060,90 €

Otros conceptos económicos	2023 (€/mes)
Art. 11 Viajes y dietas, media dieta	17,00 €
Art. 11 Viajes y dietas, dieta completa	75,00 €
Art. 12 Plus de turnicidad (14 meses)	151,62 €
Art. 14 Comp. Permanencia (14 meses)	29,18 €
Art. 15 Plus de fidelidad (12 meses)	29,18 €
Art. 21 Plus de vacaciones no estivales	117,31 €

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 2023-3798

ALCORISA

EXTRACTO: Anuncio de exposición pública de la aprobación por Decreto de Alcaldía número 1105, del Padrón Municipal de la Tasa por prestación del servicio de la escuela infantil y comedor, correspondiente al MES DE OCTUBRE DE 2023 del curso 2023/2024. El padrón se encuentra expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Alcorisa, a 18 de octubre de 2023.- El Alcalde, Fdo.: Miguel Iranzo Hernández.