

Convenio Colectivo Gestorías Administrativas de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1995/07/26	VIGENCIA	1995/01/01 — 1995/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-gestorias-administrativas-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Gestorías Administrativas. Última actualización a: 26-07-1995 Vigencia de: 01-01-1995 a 31-12-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 26 de julio de 1995)

Visto el texto del convenio colectivo del sector Gestorías Administrativas, suscrito el día 18 de mayo de 1995, de una parte por representantes de las empresas de Gestorías Administrativas y de otra por Unión General de Trabajadores, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 24 de mayo, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, este Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada por los representantes de las



empresas y de los trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimación suficientes para negociación del presente convenio.

Artículo 1.º Ambito territorial, funcional y personal.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza, su aplicación será obligatoria, con carácter de norma mínima, para todas las empresas dedicadas a las actividades de Gestorías Administrativas incluidas en el ámbito aplicación del presente convenio, afecta a todo el personal vinculado laboralmente a las mismas, cualquiera que sea su profesión o categoría, sin otras exclusiones que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes negociadoras acuerdan integrar el texto completo de la Ordenanza de Oficinas y Despachos, como anexo del presente convenio.

Artículo 2.º Ambito temporal.

La vigencia del presente convenio será de un año, contando desde el día 1 de enero de 1995, de modo que finalizará el día 31 de diciembre de 1995, independientemente de la fecha de su publicación. Todas sus cláusulas económicas tendrán plena vigencia desde el día 1 de enero de 1995.

Artículo 3.º Denuncia.

El presente convenio no precisará denuncia a efectos de que finalice su vigencia en la forma expresada. Finalizado el convenio, se considerará prorrogado hasta tanto no se logre acuerdo expreso. Si no se lograra tal acuerdo, los salarios se incrementarán con el índice de precios al consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional durante el año anterior. La partes que lo suscriben se comprometen a iniciar las conversaciones de revisión o discusión del nuevo convenio durante el cuarto trimestre de 1995.

Artículo 4.º Comisión paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se susciten de la interpretación del presente convenio se establece una Comisión paritaria, que estará formada por tres representantes de las empresas y tres representantes de los trabajadores.

Para cualquier tipo de duda sobre la interpretación del convenio se señala el Colegio de Gestores como domicilio, a todos los efectos, en calle Madre Vedruna, 4, 2.º, y F.E.S.-U.G.T., en calle Costa, 1, entresuelo.



Artículo 5.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo 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 convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7.º Garantías personales.

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

Artículo 8.º Retribuciones.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio son las que figuran en la tabla que se inserta a continuación del articulado como anexo I.

Artículo 9.º Gratificaciones.

Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre; cada una de ellas será de una mensualidad, exceptuando la correspondiente a octubre, que será de veinte días, calculadas sobre los salarios reales de este convenio, más antigüedad.

Artículo 10. Cláusula de garantía salarial.

Se efectuará una regularización salarial que garantice el I.P.C. que se produzca a lo largo del año 1995, tan pronto como se constate dicha circunstancia en el I.N.E., tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1995, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996.



Artículo 11. Retribuciones del personal en situación militar, prestación social sustitutoria o equivalente.

El personal que realice el servicio militar, prestación social sustitutoria o equivalente percibirá durante el período que se encuentre en dicha situación el importe íntegro de las gratificaciones de julio y diciembre.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.777 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

A) Del 1 de octubre al 30 de junio, ambos inclusive, el horario será pactado a nivel de empresas, no pudiendo empezar la jornada de trabajo antes de las 8,30 horas, estableciéndose como hora límite de salida las 20 horas de lunes a viernes.

B) La jornada intensiva se realizará obligatoriamente durante dos meses y medio al año, de los cuales será obligatorio el mes de agosto y la primera quincena de septiembre, quedando el resto a convenir entre las partes.

C) En los días 24 y 31 de diciembre y durante las fiestas del Pilar la jornada laboral será continuada, de 9 a 13 horas.

D) No obstante lo anterior, podrá pactar la empresa y sus empleados otras jornadas de distribución de la jornada, siempre y cuando se respete el número de horas anuales y se efectúe por escrito.

Si por disposición legal o pactada hubiese una reducción en el número de horas anuales de trabajo efectivo, la jornada de trabajo se reducirá proporcionalmente.

Artículo 13. Vacaciones.

Todo el personal afecto a este convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborables, preferentemente en los meses de verano, entendiéndose como tales el período comprendido de julio a septiembre, ambos inclusive.

El trabajador que por necesidades de la empresa no pudiese disfrutar las vacaciones en los meses citados recibirá una gratificación de 16.720 ptas., o la parte proporcional que corresponda a las vacaciones que no haya disfrutado en esos meses.

Artículo 14. Antigüedad.

En concepto de antigüedad se percibirán trienios del 7 por 100 de salario base. El límite máximo de este concepto será del 60 por 100.



Artículo 15. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- A) Matrimonio, catorce días laborables que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.
- B) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes, cinco días laborables.
- C) Fallecimiento de hermanos, tres días laborables.
- D) Enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, tres días laborables, ampliables en dos días más de persistir la gravedad.
- E) Alumbramiento de esposa, seis días laborables.
- F) Por el cumplimiento de deberes públicos, el tiempo indispensable para el mismo.
- G) Matrimonio de hijos, dos días laborables, ampliable en un día más cuando haya que desplazarse más de 100 km. y un día más cuando el desplazamiento sea superior a 500 km.
- H) Matrimonio de hermanos, un día laborable ampliable en un día cuando tengan de desplazarse más de 100 km. y un día más, cuando el desplazamiento sea superior a 500 km.
- I) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.
- J) Visitas médicas, el tiempo indispensable con posterior justificación.
- K) Dos días laborables por necesidad de atender asuntos propios.

Artículo 16. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar dos permisos sin sueldo al año, por un máximo de quince días cada uno, con intervalos entre ambos de seis meses, su solicitud y concesión deberá formularse por escrito.

Artículo 17. Enfermedad y muerte.

En caso de I.L.T., derivada de cualquier contingencia y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la legislación en materia de Seguridad Social para tener derecho a la prestación económica por I.L.T., la empresa completará dichas prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora devengará desde el primer día de baja, hasta un tiempo máximo de doce mensualidades.

Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas concertarán por un



importe de 3.000.000 de ptas. en el primero de los casos y 4.500.000 ptas. en los restantes, las correspondientes pólizas de seguros 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 transcurridos treinta días al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial correspondiente (B.O.P.-B.O.A.)

Artículo 18. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores que lleven dos años ininterrumpidos en la empresa podrán solicitar de la misma una excedencia voluntaria por un tiempo mínimo de seis meses y máximo de un año, con derecho a su reincorporación inmediata al puesto de trabajo. Pasado dicho plazo de un año se estará a lo establecido en el artículo 43 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, sin perjuicio de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Durante el tiempo que permanezca en período de excedencia, el trabajador no podrá dedicarse a ningún tipo de actividad concurrente con la desarrollada en la relación contractual suspendida, tanto por cuenta ajena, propia o societaria.

Artículo 19. Jubilación.

Se establece una gratificación extraordinaria por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidamente en la empresa, se jubile por edad, en la cuantía siguiente:

- 705.375 ptas., si la jubilación se produce a los sesenta años.
- 611.325 ptas., si la jubilación se produce a los sesenta y uno años.
- 522.500 ptas., si la jubilación se produce a los sesenta y dos años.
- 433.675 ptas., si la jubilación se produce a los sesenta y tres años.
- 334.400 ptas., si la jubilación se produce a los sesenta y cuatro años.
- 271.700 ptas., si la jubilación se produce a los sesenta y cinco años.

Para alcanzar estas gratificaciones será necesario causar baja en la empresa, dentro de los treinta días siguientes a cumplir las edades indicadas.

Artículo 20. Ascensos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un sistema de promoción profesional de carácter automático, que afecta a las categorías descritas en el presente convenio, como auxiliar administrativo, clase A, y auxiliar administrativo, clase B, de tal forma que aquel empleado que complete un período de prestación de servicios de cuatro años en la categoría de auxiliar administrativo A pasará automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo, clase B.



Del mismo modo, completando un servicio de cinco años en la categoría de auxiliar administrativo, clase B, pasará automáticamente a obtener la categoría de oficial administrativo de segunda.

El salario fijado en convenio para el aprendiz corresponderá a la jornada completa.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

A los fines que se deriven del Real Decreto 46 de 19 de enero y Orden de 1 de mayo de 1983, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por finalizaciones de plazos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de actividad de que se trate, siempre que no puedan ser constituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Sus trámites y procedimientos serán los indicados en la orden citada.

Por acuerdo entre trabajador y empresa se podrán compensar las horas extraordinarias estructurales por descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente en este caso el período de su disfrute.

Artículo 22. Clasificación de personal.

En cuanto a su enunciación, clasificación y asimilación de las distintas categorías se trasladarán al presente convenio las establecidas para el ámbito nacional.

Artículo 23. Admisión de personal.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto en materia de colocación, considerándose como provisional la admisión durante el período de prueba, que no podrá exceder de los siguientes plazos:

- Personal titulado, dos meses.
- Personal administrativo, un mes.
- Personal subalterno, dos semanas.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el presente convenio.

Artículo 24. Formación profesional.

Todos aquellos empleados que cursen estudios oficiales, con el objeto de que puedan asistir a la totalidad de las clases, tendrán derecho a la flexibilización de horario, sin que ello conlleve una reducción de la jornada laboral superior a un cuarto de la misma. Entendiendo las partes que en ningún caso supondrá renovación en los contratos de trabajo.

Del mismo modo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siendo



éstos no recuperables.

Artículo 25. Salud laboral.

Se realizarán reconocimientos médicos anuales, a petición del trabajador, haciendo especial hincapié en los reconocimientos oftalmológicos, auditivos y ginecológicos y la repercusión que puedan tener los trabajos ante pantalla de datos y fotocopiadoras.

Artículo 26. Maternidad.

Se protegerá la maternidad en el trabajo, debido a ello, se garantizará en caso necesario el cambio de puesto de trabajo de la mujer en período de gestación para favorecer un normal desarrollo del embarazo.

Así también se establecerán los permisos retribuidos necesarios para la preparación del parto, así como la extensión a la paternidad de los actuales derechos de maternidad para el cuidado de los niños.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, establecida de mutuo acuerdo con la empresa. De no existir acuerdo, este permiso se disfrutará al principio o final de la jornada. Esta hora se considerará ininterrumpida.

Artículo 27. Sanciones.

En los supuestos de medidas disciplinarias por parte de la empresa, ésta deberá comunicarlo por escrito al trabajador y a la Comisión paritaria del convenio.

Artículo 28. Derechos sindicales.

En la provincia de Zaragoza existirán, con carácter permanente, los representantes elegidos por la asamblea de trabajadores de Gestorías Administrativas, que gozarán de los derechos equivalentes a los cargos sindicales.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera.

En todo aquello que no se hubiere pactado y afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Segunda.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria profesional. Módulo para el cálculo del salario hora profesional: $(15,7 (SC + A)) / (1.777)$



Tercera. Contratación.

Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, podrá tener una duración máxima de dieciocho meses, dentro de un período de 24 meses.

Cuarta. Prestación de servicios.

Las empresas afectadas por este convenio, no podrán contratar trabajadores ajenos a su plantilla, bajo la fórmula empresas de trabajo temporal.

DISPOSICIÓN FINAL.

Habida cuenta de la retroactividad de los efectos económicos del presente convenio (1 de enero de 1995), las diferencias que, en su caso, se han de abonar a los trabajadores deberán hacerse efectivas a los mismos dentro de los treinta días siguientes a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial correspondiente (B.O.P.-B.O.A.)

ANEXO.- Tabla salarial actualizadas 1995.

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL	SALARIO MES
Jefe de primera administrativo	1.835.377	117.286
Jefe de segunda administrativo	1.710.521	109.182
Oficial de primera administrativo	1.559.903	99.569
Oficial de segunda administrativo	1.383.459	88.306
Auxiliar administrativo B	1.316.779	84.050
Auxiliar administrativo A	1.250.086	79.792
Aprendiz mayor de 18 años	1.125.077	71.814
Aspirante administrativo	836.962	53.425
Aprendiz menor de 18 años	836.962	53.425
Limpiadora (hora trabajada)	-	590