



## **Convenio Colectivo Provincial para los Colegios Profesionales y Despachos de Abogados, Procuradores, y Graduados Sociales, y Agencias de Información Comercial de Bizkaia 1998-2000**

### Artículo 1.— Ambito de aplicación

El presente Convenio Provincial regula las relaciones laborales de los trabajadores que desarrollen sus servicios en las siguientes empresas:

- Colegio y Despachos de Abogados y Procuradores.
- Colegio y Despachos de Graduados Sociales.
- Agencias de Información Comercial.

### Artículo 2.— Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas que tengan su domicilio social o centro de trabajo en Bizkaia.

### Artículo 3.— Vigencia, prórroga y denuncia

El plazo de vigencia de este convenio colectivo, comprenderá el periodo que va desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 2000.

### Artículo 4.— Clasificación

El personal que preste sus servicios sujeto a las condiciones del presente Convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrolle en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Titulados.
2. Administrativos.
3. Subalternos.

Grupo 1: Titulados      Grupo 2: Administrativos      Grupo 3: Subalternos

Titulado Grado Sup.: 1	Jefe Superior: 2	Conserje Mayor: 8
Titulado Grado Medio: 2	Jefe de Primera: 3	Conserje: 9
ATS, Graduado Social: 2	Jefe de Segunda: 4	Ordenanza y Vigilante: 10
Oficial de Primera: 5	Limpiador y Peón: 10	
Oficial de Segunda: 6	Cobrador: 9	
Auxiliares y telefonistas: 9		
Aspirante: 11		

### Artículo 5.— Ingresos

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborables.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y las obligaciones que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca por acuerdo entre ambas partes.

Artículo 6.—Provisión de vacantes

Las plazas se cubrirán libremente por las empresas entre los que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

Los Auxiliares Administrativos con cinco años en la categoría ascenderán a Oficiales de Segunda.

Este ascenso se produce a los cinco años de Auxiliar, siempre que exista vacante de Oficial de segunda, sin más requisitos.

Artículo 7.—Personal eventual

Ninguna empresa podrá contratar personal eventual en número superior al 5% del número total de los empleados con categoría de fijos.

Artículo 8.—Fomento al euskera

Todos los avisos por parte de la empresa se escribirán en euskera y castellano.

Para los trabajadores de cara al público, tendrán preferencia dentro de la plantilla de la empresa, los trabajadores que hablen euskera y castellano.

Artículo 9.—Licencias retribuidas

1. 20 días naturales en caso de matrimonio.

2. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, de enfermedad grave, fallecimiento de hijos/as, hermanos y padres de sangre y políticos, 3 días naturales, de los cuales dos serán laborables.

3. Permiso por lactancia: Las trabajadoras que cuenten con derecho al descanso establecido para la lactancia de un hijo o hija, podrán disfrutarlo en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajadores, o acumulando a la baja maternal tantos días hábiles de descanso como los que resulten de computar a razón de 3/4 de hora por día laborable en el período comprendido entre la fecha prevista de reincorporación a trabajar y la fecha en que el menor cumpla nueve meses (la fracción de día se considerará día completo).

Artículo 10.—Retribución y garantía mínima

Para el año 1998 se acuerda una subida salarial del 2 por ciento sobre las tablas del año 1997.

Para el año 1999 se acuerda una subida salarial del 2,9 por ciento sobre las tablas salariales del año 1998.

Para el año 2000 se acuerda una subida salarial del 2,75 por ciento sobre las tablas salariales del año 1999.

En los referidos tres ejercicios (1998, 1999 y 2000), se establece una garantía mínima, sobre las retribuciones brutas devengadas al 31 de diciembre del ejercicio anterior, del 50 por ciento del porcentaje de incremento salarial acordado para el año a que se refiera la revisión salarial.

Los sueldos y remuneraciones establecidos en el anexo del presente Convenio tienen carácter de mínimos.

Como norma general el pago de sueldos y salarios se hará mensualmente el último día hábil de cada mes.

Artículo 11.—Antigüedad

Todo el personal al servicio de la empresa afectado por el presente Convenio, tendrá un aumento por año de servicio consistente en trienios equivalentes al 5% de la tabla salarial pactada en este Convenio.

Estos trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la empresa, comenzando a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. Las bonificaciones por años de antigüedad forman parte íntegramente del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco años.

Por el presente pacto se asume por ambas partes el compromiso de negociar la supresión del concepto de antigüedad, con mantenimiento de los derechos adquiridos de aquellos trabajadores que ya perciban cantidades por dicho concepto. A tal efecto se acuerda la creación de una Comisión Paritaria con objeto de elaborar propuestas orientadas a tal fin y en su caso adoptar los acuerdos que estime oportuno.

Artículo 12.— Gratificaciones extraordinarias

El personal al servicio de la empresa afectada, percibirá tres gratificaciones extraordinarias: en marzo, julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será el de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

Artículo 13.— Horas extraordinarias

El máximo de horas a realizar serán las que fije el Estatuto de los Trabajadores y las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario hora ordinaria, excepto las efectuadas entre las 22 h. y las 8 h. del día siguiente y las de días festivos, que serán incrementadas en un 150%, salvo que el empresario opte por la compensación en descanso dentro de los cuatro meses siguientes de tantas horas como las realizadas.

Artículo 14.— Jornada

Para el año 2000 la jornada laboral máxima se reducirá en 12 horas, quedando fijada en 1.770 horas efectivas anuales.

Respecto de la referida jornada máxima anual, se respetarán como derechos adquiridos a título individual las situaciones más beneficiosas que pudieran existir a la firma del Convenio.

Durante la Semana Grande, se vacará por la tarde, siendo la jornada entre las 8 horas y las 13 horas. Igualmente se procederá los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 15.— Vacaciones

Todos los trabajadores al servicio de la empresa, disfrutarán de 30 días naturales retribuidos al año, contándose a partir del primer día hábil de la semana. Salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador, las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Si la empresa propusiera coger las vacaciones en otra época del año, serán incrementadas a 30 días laborables.

El calendario de vacaciones deberá figurar con dos meses de antelación al inicio de aquéllas.

Artículo 16.— Movilidad geográfica

Por razones técnicas y organizativas de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal, hasta el límite de un año, a población distinta de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dichos desplazamientos son por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables en la estancia de su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, en cuyo caso, los gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Artículo 17.— Dietas

El personal desplazado de su centro de trabajo por razones laborables, tendrá derecho que se le abonen los viajes, comidas y estancia, por parte de la empresa. Dichos gastos deberán ser siempre justificados.

Al trabajador que, por razón de trabajo utilice automóvil propio, le serán abonados a razón de 33 pesetas, siempre que dicho desplazamiento sea con motivo de la comisión de servicio.

Artículo 18.— Salud laboral

Las empresas y su personal asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 19.—Abono en caso de enfermedad

En caso de situación de incapacidad temporal la empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100% del salario real mensual (excluidas las pagas extraordinarias), desde el momento que se inicia el pago de la prestación por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, hasta un máximo de 10 meses, contados desde el inicio de la situación de incapacidad temporal, siempre que el trabajador reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de la I.T. y sin que se produzca un incremento del porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni del número de días en que el mismo opere por consecuencia de una modificación legal de la I.T.

En caso de recaídas por la misma enfermedad, aunque el período de interrupción de la situación de baja médica supere el período de seis meses, el cómputo de 10 meses, se hará por una sola vez y el reinicio del pago del complemento será como en el párrafo precedente desde el día en que se inicia el pago de la prestación con cargo al INSS.

#### Artículo 20.—Revisión médica

La empresa, a través de los correspondientes servicios sanitarios, reconocerá a todos los trabajadores una vez al año. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios establecerán los medios necesarios para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente. Esta revisión incluirá un electrocardiograma y un encefalograma.

La revisión se efectuará durante el primer trimestre del año.

#### Artículo 21.—Descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

— Situación de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

— Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

— Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

— También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación del aquel en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta de Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando, al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos, la documentación precisa: memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos, que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días o hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta de Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la comisión Mixta tampoco se alcanza acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyan la Comisión Paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante

1 año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo del descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática. Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera.—Derechos adquiridos

Se respetarán como derechos adquiridos a título personal o colectivo, las situaciones que pudieran existir a la firma del Convenio Colectivo, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a las establecidas con anterioridad.

##### Segunda.—Atrasos

Los atrasos por diferencias económicas que se produzcan por la aplicación de este Convenio, se abonarán en un plazo no superior a dos meses, a partir de la publicación en el boletín oficial del presente Convenio.

##### Tercera.—Comisión Paritaria del Convenio

Será el órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Estará constituida por un representante de cada una de las Centrales Sindicales negociadoras del Convenio y por idéntico número de representación empresarial.

Se reunirá la Comisión Mixta siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Para validez de los acuerdos adoptados se precisará la conformidad de la mitad más uno de cada una de las representaciones.

#### DISPOSICION ADICIONAL

En lo no contemplado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31-10-1972, que mantendrá su vigencia como derecho supletorio aún en el caso de ser derogada y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL

Nivel	1997	1998	1999	2000	
1	188.164		191.927	197.492	202.923
2	168.754		172.129	177.120	181.990
3	160.075		163.276	168.011	172.631
4	150.712		153.726	158.184	162.534
5	140.440		143.248	147.402	151.455
6	121.484		123.913	127.506	131.012
8	110.067		112.268	115.523	118.699
9	99.793		101.788	104.739	107.619
10	94.030		95.910	98.691	101.405
11	Sal. mín. vig.		Sal. mín. vig.	Sal. mín. vig.	Sal. mín. vig.

(III-375)