

privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

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

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

Cláusulas adicionales

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

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

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

Detalle:

16 = Doce mensualidades, más pagas extraordinarias.

SC = Salario mensual.

P.A.P. = Plus “ad personam”.

P.P. = Plus de permanencia.

1.760 = Jornada de trabajo anual.

Tercera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

Cuarta. — *Tratamiento de genero gramatical en el clausulado del convenio.*

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

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

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

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

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

La comisión mixta de estudio del absentismo, clasificación profesional, empleo y prevención de riesgos laborales se constituirá tras la firma del convenio, estando compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

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