



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de agosto de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos. (C.C. 09000435011982).

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos, suscrito entre los representantes de los trabajadores, centrales sindicales (UGT y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022 de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 2 de agosto de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL
PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.^a – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre los representantes de los trabajadores, centrales sindicales (UGT y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Artículo 2.º – Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009, R.D. 475/2007, de 13 de abril - BOE del 28) en los siguientes epígrafes: números 69.10 (excepto la actividad de notarías y registros), 69.20, 71.11, 94.11, 94.12, 94.20, así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran.

Artículo 3.º – Ámbito territorial.

El presente convenio obligará a todas las empresas presentes o futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo segundo de este convenio y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital o en la provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.º – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2.º de este convenio.

Artículo 5.º – Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de diciembre de 2026.

SECCIÓN 2.^a – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 6.º – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se pacten en este convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.



Artículo 7.º – Garantía «ad personam».

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 3.ª – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8.º – Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Artículo 9.º –

La Comisión Paritaria a la que alude el artículo anterior, estará compuesta de una parte por la representación que designe la parte social y de otra, la parte económica, compuesta por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicadas en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Esta comisión tendrá su domicilio en la sede empresarial de FAE, sita en la plaza de Castilla, 1 - 09003, Burgos.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 10.º – Salario base.

Para el año 2023, el salario base se ha incrementado en el 3,50%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo I se une a este convenio.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2023, podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Para el año 2024, el salario base se ha incrementado en el 3,00%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo II se une a este convenio.



Para el año 2025, el salario base se ha incrementado en el 2,25%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo III se une a este convenio.

Para el año 2026, el salario base se ha incrementado en el 1,75%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo IV se une a este convenio.

SECCIÓN 2.^a – COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 11.º – «Complemento personal de antigüedad consolidada».

A partir del 31 de diciembre de 1999, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como «complemento personal de antigüedad consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable en el 3,50% para 2023, en el 3,00% en 2024, en el 2,25% en 2025 y en el 1,75% en 2026.

Artículo 12.º – Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el «complemento personal de antigüedad consolidada», con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.

No obstante, estas gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades, si hay acuerdo con la mayoría de los trabajadores.

CAPÍTULO III. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 13.º – Dietas y desplazamientos.

Dietas: las personas trabajadoras que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquélla donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 14,50 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y 26,67 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

En caso de conformidad entre las partes podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados.

A partir del 1 de enero de 2024, las cuantías establecidas en el primer párrafo serán de 16 euros, cuando se realice una comida fuera, y de 32 euros, cuando se realicen dos comidas.

Desplazamientos: si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,33 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero de 2024, esta cuantía será de 0,38 euros por kilómetro.

Artículo 14.º – Seguro por contingencias profesionales.

A partir del 1 de enero de 2023, las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:



a) 18.000 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) 18.000 euros por incapacidad profesional permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A partir del 1 de enero de 2025, las coberturas de este seguro por contingencias profesionales serán de 24.000 euros para cada uno de los supuestos.

Artículo 15.º – Incapacidad temporal.

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día de la baja médica por incapacidad laboral.

En los casos de accidente no laboral o enfermedad común, en la primera baja médica por incapacidad laboral el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día. En el resto de bajas médicas dentro de los 365 días siguientes a la primera baja, dicha persona trabajadora percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del cuarto día de la segunda (o sucesivas) baja médica.

CAPÍTULO IV. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 16.º – Jornada.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 la jornada anual máxima queda fijada en 1.748 horas de trabajo efectivo, cada año.

Flexibilidad jornada: dada la especial actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas del sector, con un incremento de trabajo en determinados periodos, se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo por la que la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 10 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la empresa.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas al personal afectado.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansarán un número igual a éstas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Artículo 17.º – Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales o 23 días laborables para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en verano.

Al cesar la persona trabajadora por jubilación tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18.º – Permisos.

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de las tardes de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y dos mañanas a elegir de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, pudiendo establecer la empresa esas mañanas en función del servicio. También se establece el carácter no laboral del Sábado Santo completo y sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpillós, para la plantilla cuyas empresas radiquen en la ciudad de Burgos; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

Se aconseja a las empresas que durante la «Semana de FERIA», y los meses de julio y agosto, el horario de trabajo sea de mañana.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, condiciones y tiempos siguientes:

- a) 20 días naturales, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Los días de permiso establecidos en los apartados a), b) y c) comenzarán a computarse en el primer día laborable para el/la trabajador/a.



d) Consulta médica: comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, la persona trabajadora que por razón de enfermedad propia o que tenga que acompañar a un/a hijo/a menor de 18 años, o a un/a hijo/a con una discapacidad superior al 33% sin límite de edad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo justificar la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho podrá ejercitarse por la persona trabajadora hasta un máximo de 24 horas en el año natural en conjunto por todos los supuestos contemplados en este apartado.

e) Salidas durante el horario de trabajo: el personal de la empresa podrá obtener permiso de salida del centro de trabajo por el tiempo indispensable, y con el máximo de las dos primeras horas de la jornada del turno de mañana o de tarde, cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previa comunicación a la empresa con un mínimo de 48 horas y justificando al empresario la duración prevista y necesidad de la salida, que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan. Este derecho no podrá ejercitarse por el/la trabajador/a más de tres veces en el año natural.

f) Un día, por traslado de domicilio habitual.

g) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

h) Las mañanas para realizar el examen teórico y el práctico del carnet de conducir de tipo B en primera convocatoria.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido



a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de sustitución para cubrir el periodo de suspensión por nacimiento contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, de acumulación de la lactancia como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 19.º – Grupos/niveles profesionales.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

I. Personal titulado:

Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior (licenciatura/master) o Grado Medio (diplomatura/grado), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

II. Personal administrativo:

a) Jefatura de primera: es la persona trabajadora capacitada, provista o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del jefe/a superior o director/a y lleva la responsabilidad directa de varios servicios más, encargándose igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

b) Jefatura de segunda: es la persona trabajadora capacitada, que actúa bajo las órdenes inmediatas del jefe/a superior o director/a y lleva la responsabilidad directa de algún servicio, pudiendo encargarse igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

c) Oficial de primera: es aquella persona trabajadora que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría, el delineante proyectista, el coordinador de estudios, los técnicos titulados que realicen actividades relacionadas con sus estudios y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente convenio.



d) Oficial de segunda: es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el delineante y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente convenio.

e) Operadores de primera y segunda: son personas trabajadoras que realizan tareas que consisten en tareas de trabajos, que aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Se asimilan a trabajadores/as de primera a los conductores, dibujantes y encuestadores y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente convenio.

f) Oficial de tercera: corresponde al personal con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe, que realiza trabajos de carácter secundario que no exigen conocimientos especiales.

g) Auxiliar: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los/as telefonistas y visitantes/as comerciales. También los/as ayudantes de niveles anteriores.

III. Subalternos:

a) Conserje: tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a las salas y los locales de la empresa.

b) Ordenanza: tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Personal de limpieza y otros: tendrá esta categoría el personal dedicado a la limpieza de los locales de las empresas.

Quedan adscritos a esta categoría el personal aspirante, los aprendices, los peones y los mozos.

Estos niveles se agrupan por polivalencia en grupos profesionales del I al IV, según figuran en las tablas salariales de este convenio.

Artículo 20.º – Ascensos.

Cuando se produzcan vacantes en una empresa, se dará participación a los representantes de los trabajadores para efectuar el ascenso correspondiente.

CAPÍTULO V. – OTRAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21.º – Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria por el cumplimiento



por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el/la trabajador/a afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que se transforme un contrato temporal existente en la empresa en indefinido o se contrate de forma indefinida a una persona desempleada. En cualquiera de los dos casos, dicha transformación o contratación podrá ser para cubrir el mismo puesto de trabajo que el ocupado por el trabajador cuyo contrato se extingue o bien para ocupar un puesto de trabajo distinto, ya sea del mismo grupo profesional y/o categoría o de distinto grupo profesional y/o categoría.

O que, en aras de fomentar el relevo generacional o favorecer la calidad del empleo, otro trabajador de la empresa más joven o con una categoría inferior pase a desempeñar las funciones o la categoría superior que ocupaba el trabajador cuyo contrato se extingue.

Artículo 22.º – Efectos retroactivos.

Este convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2023 y, en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados en este convenio.

Artículo 23.º – Copia básica contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este convenio.

Artículo 24.º – Contrato por circunstancias de la producción.

La modalidad contractual referida a circunstancias de la producción, establecida en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse hasta un periodo máximo de un año. A su finalización, salvo que la persona trabajadora se incorpore a la empresa como indefinido, tendrá derecho a la indemnización legal correspondiente a este tipo de contratos por cada año de servicio o parte proporcional en su caso.

Artículo 25.º – Contrato formativo.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, contemplada en el artículo 11.3.i) del Estatuto de los Trabajadores, será del 68% del salario fijado para la persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 26.º – Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

De conformidad con el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las empresas pueden celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.



Artículo 27.º – Descuelgue convenio.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 28.º – Preaviso dimisión.

En caso de dimisión de la persona trabajadora, ésta tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de los niveles I a V de la tabla y 15 días en los restantes casos.

Artículo 29.º – Prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el R.D. 488/97, de 14 de abril.

Artículo 30.º – Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

En materia de planes de igualdad en la empresa, excedencias, suspensiones y prestaciones por nacimiento y cuidado de menores de 12 meses, permiso para el cuidado del lactante, etc. se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de normativa aplicable.

Artículo 31.º – Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 32.º – Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.º – Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 34.º – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligación de la empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 35.º – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
5. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.
7. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.



8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 36.º – Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la ley.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 37.º – Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.



No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas: las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - 1. Amonestación verbal.
 - 2. Amonestación por escrito.
 - 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
 - 2. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
- c) Por faltas muy graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - 2. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
 - 3. Despido.

Artículo 38.º – Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Si a lo largo de la vigencia de este convenio la retribución anual de alguna persona trabajadora, que incluye todas las retribuciones obligatorias a las que se refiere el capítulo II de este convenio, quedara por debajo del salario mínimo interprofesional anual correspondiente a dicho año natural, se incrementará aquella retribución hasta igualar, al menos, tal salario mínimo interprofesional anual, adaptando para ello la empresa las retribuciones mensuales o demás conceptos retributivos. Tal ajuste a SMI anual se hará sin necesidad de que se tenga que reunir la Comisión Negociadora o Paritaria de este convenio para modificar las tablas salariales. El pago de los incrementos y atrasos correspondientes a tal ajuste podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del salario mínimo interprofesional anual correspondiente.



Segunda. – Para cuanto no esté previsto en el presente convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Tercera. – A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral se establece el modelo de finiquito siguiente:

FINIQUITO

En Burgos, a de de

De una parte, D/D.^a (titular o representante) de la empresa

Y de otra, D/D.^a trabajador/a de la mencionada empresa, actuando en su propio nombre y derecho.

Manifiestan:

1.º – D/D.^a recibe en este acto la cantidad de euros, otorgando a este documento el carácter de carta de pago. Con el abono de tal cantidad, ambas partes declaran extinguida la relación laboral que unía al trabajador/a con la empresa.

2.º – A los efectos oportunos el trabajador/a declara haber percibido cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, atrasos, pluses, vacaciones, horas extras y cualquier otro concepto que pudiera corresponderle por cualquier causa por el trabajo prestado durante la vigencia del contrato laboral.

Si a la fecha del cese no se hubiere publicado el convenio en el Boletín Oficial de la Provincia ni se hubieren actualizado los salarios conforme a las cantidades pactadas en el mismo, se exceptúan del presente finiquito, reservándose por tanto las acciones legales correspondientes para poder reclamarlas de la forma legalmente establecida, aquellas cantidades que pudieran deducirse como atrasos exigibles en razón de entrada en vigor del convenio con carácter retroactivo desde el inicio de vigencia del mismo hasta el cese del trabajador.

3.º – Queda saldada y finiquitada la relación laboral que unía a las partes sin que ninguna pueda reclamar nada a la otra por ningún concepto con la excepción contenida en el párrafo segundo del ordinal anterior.

Y para que así conste a los efectos legales oportunos, firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo.: el/la empresario/a
(ilegible)

Fdo.: el trabajador/a
(ilegible)

Este modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador/a durante los diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Siguen varias firmas
(ilegibles)

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2023

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.460.16 €	34.442.24 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.370.68 €	33.189.52 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.284.98 €	31.989.72 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.197.92 €	30.770.88 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.112.76 €	29.578.64 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.050.48 €	28.706.72 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	1.899.68 €	26.595.52 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.814.30 €	25.400.20 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.643.78 €	23.012.92 €
NIVEL X: Conserje	1.453.70 €	20.351.80 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.351.32 €	18.918.48 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.148.07 €	16.072.98 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.080.00 €	15.120.00 €

* * *



ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2024

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.533.96 €	35.475.44 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.441.80 €	34.185.20 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.353.53 €	32.949.42 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.263.86 €	31.694.04 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.176.14 €	30.465.96 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.111.99 €	29.567.86 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	1.956.67 €	27.393.38 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.868.73 €	26.162.22 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.693.09 €	23.703.26 €
NIVEL X: Conserje	1.497.31 €	20.962.34 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.391.86 €	19.486.04 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.182.51 €	16.555.14 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.112.40 €	15.573.60 €

* * *



ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2025

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.590.97 €	36.273.58 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.496.74 €	34.954.36 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.406.48 €	33.690.72 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.314.80 €	32.407.20 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.225.10 €	31.151.40 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.159.51 €	30.233.14 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	2.000.70 €	28.009.80 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.910.78 €	26.750.92 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.731.18 €	24.236.52 €
NIVEL X: Conserje	1.531.00 €	21.434.00 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.423.18 €	19.924.52 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.209.12 €	16.927.68 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.137.43 €	15.924.02 €

* * *



ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2026

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.636.31 €	36.908.34 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.540.43 €	35.566.02 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.448.59 €	34.280.26 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.355.31 €	32.974.34 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.264.04 €	31.696.56 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.197.30 €	30.762.20 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	2.035.71 €	28.499.94 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.944.22 €	27.219.08 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.761.48 €	24.660.72 €
NIVEL X: Conserje	1.557.79 €	21.809.06 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.448.09 €	20.273.26 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.230.28 €	17.223.92 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.157.34 €	16.202.76 €