

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial del sector de Oficinas y Despachos de León 2024-2026 (Cod. 24100505012024)

Vista el acta de fecha 29 de mayo de 2024 de firma del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial del sector de Oficinas y Despachos de León 2024-2026 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (*BOE* 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (*BOE* 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, 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 (*BOE* 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO AMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LEÓN, AÑOS 2024, 2025, 2026**Capítulo I.—Disposiciones generales****Artículo 1.º.—Partes signatarias**

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Leonesa de Oficinas y Despachos de León (ALOD), integrada en la Federación Leonesa de empresarios (FELE) y de otra la Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

Artículo 2.º.—Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas encuadradas en la actividad de oficinas y despachos de la Provincia de León, excepto aquellas actividades o subsectores a los que les sea de aplicación otro convenio específico, con independencia del lugar en el que radique su domicilio social.

Artículo 3.º.—Ámbito personal

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 4.º.—Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.º.—Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales, económicas y de otro orden, que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo**Artículo 6.º.—Jornada de trabajo**

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas efectivas de trabajo semanales de promedio, y en cómputo anual de 1.808 horas efectivas de trabajo, tanto en jornada partida como continuada.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo o parte del año; distribución que, en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 7.º.—Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I - salario base en vigor en cada momento más Plus "Ad personam", en su caso-, que tendrán una duración de 30 días naturales, iniciándose las vacaciones después de un día de descanso.

Artículo 8.º.—Asuntos propios

Todos los trabajadores podrán disfrutar de un día de asuntos propios, debiendo preavisar por escrito a la empresa con 72 horas de antelación.

Artículo 9.º.—Horario especial

Durante la vigencia de este convenio, se establece un horario especial de trabajo, para los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, que será, como máximo hasta las 15.00 horas.

Artículo 10.º.—Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, 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.

b) bis) Dos 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.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, 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.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 11.º.—Salarios

Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2024, con efectos desde el mes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, para las distintas categorías profesionales, a las que corresponden los niveles salariales, son los que figuran en el Anexo.

Los salarios de los años 2025 y 2026, se incrementarán un 1.5%, cada año.

Artículo 12.º.—Plus “Ad Personam”

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio estén percibiendo a su entrada en vigor, en concepto de “Plus Ad Personam”, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el salario.

Artículo 13.º.—Gratificaciones extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Las pagas extraordinarias serán devengadas en razón al salario que figure en la Tabla Salarial en vigor en el momento de su percepción, además del Plus “Ad Personam”, en su caso.

Artículo 14.º.—Dietas y kilometraje

Si por necesidades del servicio hubiera de deslazarse algún trabajador fuera de la localidad en la que presta sus servicios y tenga que efectuar una comida o cena fuera de su domicilio, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción que se fijan en 0,30 € por kilómetro, la cantidad de 40,00 € en concepto de media dieta (comida o cena) y la cantidad de 215, € en concepto de dieta entera si además de comer y cenar necesita alojamiento y desayuno, distribuidos a razón de 40 € para la comida, 40 € para la cena, 125 € para el alojamiento y 10 € para el desayuno, salvo que la empresa y el trabajador acuerden gastos a justificar o que los gastos sean abonados directamente por la empresa, que se encargará del lugar de las comidas, cenas y alojamientos.

Artículo 15.º.—Incapacidad temporal

En las situaciones de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, en caso de hospitalización por dicha causa, la empresa complementará hasta el 100 % de la retribución de los trabajadores, desde el primer día de la hospitalización y mientras dure la hospitalización.

Artículo 16.º.—Inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la Representación de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

*Capítulo IV.—Contratación**Artículo 17.º.—Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución*

1.—De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 18.º.—Contrato fijo discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 19.º.—Contratos formativos

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad

laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante

el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al 85% el primer año ni al 95% por ciento el segundo, respecto de la fijada en este convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la establecida para el SMI vigente en cada momento.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

e) Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, son todos los que tienen establecido salario diario en las tablas salariales del presente convenio.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas tratarán de conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Capítulo V.—Estructura profesional

Artículo 20.º.—Grupos profesionales

El personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por este convenio estará comprendido dentro de alguno de los grupos profesionales siguientes:

1. Titulados.
2. Administrativos.
3. Técnicos de oficina.
4. Especialistas.

Grupos profesionales

Grupo I

Titulados

- a) y b) Personal titulado Generalista de Grado superior y de Grado medio.
- c) y d) Personal titulado. Supervisado de Grado superior y de Grado medio.

Grupo II

Administrativos

- a) Jefes Superiores (Oficial Mayor).
- b) Jefes de Primera.
- c) Jefes de Segunda (Cajeros con firma, Jefes de Reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma).
- d) Oficiales de Primera (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Telefonistas-Recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de Zona).
- e) Oficiales de Segunda (Telefonistas-Recepcionistas con un idioma extranjero, Reporteros de Agencias de Información, Traductores e Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores).
- f) Auxiliares (Telefonistas-Recepcionistas, Visitadores).
- g) Cobradores-Pagadores.
- h) Aspirantes.

Grupo III

Técnicos de oficina

- a) Jefe de Informática.
- b) Analistas.
- c) Programador.
- d) Jefe de Delineación.
- e) Delineante-Proyectista.
- f) Delineante.
- g) Jefe de Explotación.
- h) Operador de Primera.

Grupo IV

Especialistas

- a) Operador de Segunda.
- b) Dibujante.
- c) Entrevistador-Encuestador.
- d) Calcador.
- e) Grabador-Recopilador de Datos.

Artículo 21.º.–Funciones y definiciones

Las funciones y definiciones personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por este convenio, son las descritas a continuación, que tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo:

1. Titulados

- a) y b) Personal titulado generalista de Grado superior y de Grado medio. - Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el desarrollo del ejercicio profesional tanto de grado superior o medio, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios desempeña un puesto de trabajo como profesional que comporta responsabilidad directa en funciones de organización, supervisión y realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios.
- c) y d) Personal titulado. Es el personal que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional, tanto de grado superior o medio, y careciendo de responsabilidad directa, por estar bajo la supervisión de la Gerencia de la empresa o del personal titulado generalista, desempeña un puesto de trabajo como profesional titulado.

2. Personal administrativo.

a) Jefes superiores. Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más jefes a sus órdenes.

b) Jefe de Primera. Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios o secciones. Quedan adscritos a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

c) Jefe de Segunda. Es el empleado, provisto o no de poderes, que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

En las agencias de información comercial el personal que ostente el cargo de jefe de reporteros se incluirá en esta categoría. Su misión será el control del personal a sus órdenes y será responsable de la buena marcha de la sección, así como de resolver todas las dudas que se les presenten a los reporteros en la investigación.

Quedan adscritos a esta categoría los Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma.

Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros con firma que, con o sin empelados a sus órdenes, realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa. Se distinguirán aquellos que tienen firma reconocida en entidades bancarias o de crédito con los que opere la empresa y los que no tienen firma reconocida.

d) Oficial de Primera. Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Telefonistas-Recepcionistas con dos o más idiomas extranjeros.

También se incluyen en esta categoría los inspectores de zona de las empresas de financiación y ventas a plazos, cuya misión es el control, vigilancia e inspección de cobros e informes para la concesión de créditos.

e) Oficial de Segunda. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las Telefonistas-Recepcionistas con un idioma extranjero; los Reporteros de Agencias de Información, los cuales deben estar capacitados para investigar informes de empresas; Jefes de Visitadores de las empresas de financiación y ventas a plazos, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los visitadores de las empresas de financiación y ventas a plazos, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los visitadores a su cargo.

f) Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas-Recepcionistas y los Visitadores de las empresas de financiación y ventas a plazos, cuya misión es la distribución de propaganda y captación de clientes.

g) Cobradores-Pagadores. Son los empleados mayores de dieciocho años que, dependiendo directamente del departamento de caja, tienen la misión del cobro de recibos de la empresa, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente, informar sobre las peculiaridades de su trabajo o efectuar pagos por cuenta de la empresa.

h) Aspirante. Se entenderá por aspirante al empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones de esta.

3. Técnicos de oficina.

a) Jefe de Informática. Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar: Su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador. Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a puntos los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

d) Jefe de Delineación. Es la persona que tiene la responsabilidad del grupo o grupos de delineación, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los delineantes en la perfecta realización de los mismos.

e) Delineante Proyectista. Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaja, proyecta o detalla los trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

f) Delineante. Es el técnico que está capacitado para el desarrollo del proyecto sencillo, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

g) Jefe de explotación. Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un operador de consola y la dirección de los equipos de control.

h) Operador de Primera. Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes para su explotación.

4. Especialistas

a) Operador de Segunda. - Es el que se ocupa de realizar operaciones de máquinas auxiliares de proceso de datos, actuando como Auxiliar del Operador de Primera, si lo hubiere.

b) Dibujante. - Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.

c) Entrevistador-Encuestador. - Es el empleado que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado y que consigue en el espacio de una jornada, un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo a las normas señaladas por las empresas.

d) Calcador. - Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

e) Grabador-Recopilador de Datos. - Realiza el perfecto manejo de las máquinas de grabación y, en su caso, recopila datos para su posterior proceso.

Capítulo VI-Regimen disciplinario

Artículo 22.º.-Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 23.º.-Clasificación

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 24.º.–Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes.

- 1.º. Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un mes.
- 2.º. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en el período de un mes.
- 3.º. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.º. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 5.º. Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.º. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Artículo 25.º.–Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.º. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2.º. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3.º. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 4.º. Descuido importante en la conservación del material de la empresa.
- 5.º. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 6.º. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 7.º. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
- 8.º. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 10.º. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 26.º.–Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.º. Faltar más de dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3.º. La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.º. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
- 5.º. El abandono del trabajo sin causa justificada si a consecuencia del mismo se hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o grave perjuicio a la empresa.
- 6.º. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 7.º. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 8.º. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- 9.º. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo,
- 10.º. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11.º. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12.º. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

13.º. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

14.º. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15.º. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

16.º. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 27.º.–Sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 28.º.–Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.–Disposiciones finales

Primera.–Comisión Paritaria del Convenio

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, que con el alcance que señala el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores por UGT Óscar Cueto Díaz y Delia Puente Lorenzana. Por los empresarios doña Mónica Martínez macías y Juan Pérez Sierra por la Asociación de Oficinas y Despachos, integrada en FELE y dos representantes de la Federación Leonesa de empresarios (FELE), doña Aleixa Novo García y don Enrique Suárez Santos. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.–Interpretación del convenio.
- 2.–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio. Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

4.º.-Velar por el establecimiento de una política de empleo estable en el sector, pudiendo plantearse en el seno de dicha Comisión propuestas a tal efecto. A este respecto, la Comisión Paritaria se reunirá a fin de estudiar la realidad del sector en la provincia, en cuanto a empleo estable, y se propondrán porcentajes de empleo estable a cumplir por cada empresa, incluyendo dentro de dicha plantilla estable, tanto a los trabajadores con contrato indefinido, como a los trabajadores con contrato de obra o servicio determinado.

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.

Segunda. - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad y si por cualquier motivo quedara sin efecto alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora, en el término máximo de un mes desde que se produzca tal situación, procederá a iniciar nuevamente la negociación de la totalidad del convenio.

Tercera.-Denuncia

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha de su vencimiento, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Cuarta. - Promoción de Convenios de empresa

Asimismo, y dando cumplimiento a la disposición adicional segunda del III acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, 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.

Quinta.-Promoción profesional

Se establece un sistema de promoción profesional automático para aquellas personas trabajadoras desde la categoría de personal titulado supervisado a la de personal titulado generalista, siempre que permanezcan en la categoría inferior durante un año en la empresa.

Sexta.-Registro de jornada

Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria la empresa podrá establecer un método analógico, digital o telemático de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste, como mínimo, el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Séptima. - Género neutro

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino de manera genérica para englobar a trabajadores y trabajadoras con el único objeto de conseguir una redacción más sencilla, sin que ello suponga, en modo alguno, discriminación ni ignorancia de las diferencias de género existentes.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 29 de mayo de 2024

ANEXO I.-NIVELES RETRIBUTIVOS

Categoría	Nivel salarial
Titulados	
Personal titulado generalista Grado Superior	1
Personal titulado generalista Grado Medio	2
Personal titulado supervisado de Grado superior	3
Personal titulado supervisado de Grado Medio	4
Personal Administrativo	
Jefe Superior	2
Jefe de 1. ^a	3
Jefe de 2. ^a	4
Oficial de 1. ^a	5
Oficial de 2. ^a	6
Auxiliar	7
Técnicos	
Jefe de Informática	2
Analista	2
Programador	2
Jefe de Delineación	3
Jefe de Explotación	5
Delineante Proyectista	6
Operador 1. ^a	6
Delineante	6
Especialistas	
Operador de 2. ^a	7
Dibujante	7
Entrevistador-Encuestador	7
Calcador	7
Grabador-Recuperador de Datos	7

ANEXO II.–TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Niveles	Salario mes	Salario bruto año
I	1.500 €	21.000 €
II	1.450 €	20.300 €
III	1.400 €	19.600 €
IV	1.350 €	18.900 €
V	1.300 €	18.200 €
VI	1.250 €	17.500 €
VII	1.200 €	16.800 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Niveles	Salario mes	Salario bruto año
I	1.522,50 €	21.315,00 €
II	1.471,75 €	20.604,50 €
III	1.421,00 €	19.894,00 €
IV	1.370,25 €	19.183,50 €
V	1.319,50 €	18.473,00 €
VI	1.268,75 €	17.762,50 €
VII	1.218,00 €	17.052,00 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Niveles	Salario mes	Salario bruto año
I	1.545,34 €	21.634,73 €
II	1.493,83 €	20.913,57 €
III	1.442,32 €	20.192,41 €
IV	1.390,80 €	19.471,25 €
V	1.339,29 €	18.750,10 €
VI	1.287,78 €	18.028,94 €
VII	1.236,27 €	17.307,78 €

34479