

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: OFICINAS Y DESPACHOS

EXPEDIENTE: 34/01/0053/2023

FECHA: 28/08/2023

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000315011981

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **OFICINAS Y DESPACHOS** de Palencia y Provincia (Código del Convenio Nº 34000315011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el 17-08-2023, presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, 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 Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo 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.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 28 de agosto de 2023.- El Jefe de la Oficina Territorial, Javier de la Torre Antolín

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de las Partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales de CPOE Confederación Palentina organizaciones empresariales, y los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente convenio es de obligada observancia por todas aquellas empresas pertenecientes al sector de Oficinas y Despachos, con exclusión de las actividades o sectores con convenio específico.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Las normas del presente convenio serán de de aplicación a todas las empresas y entidades, así como a los empleados y trabajadores vinieran regulando sus relaciones laborales por el presente Convenio de acuerdo con el artículo anterior, con la sola excepción del personal referido en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la plantilla de los Organismos Oficiales, autónomos y otros, respecto de los empleados que tengan a su servicio sin poseer la conceptualización de funcionarios públicos.



Artículo 4. Ámbito Territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de Palencia y provincia, exclusivamente.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de cuatro años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes de 1 de octubre de 2026 y/o se considerará automáticamente denunciado a su finalización.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Los salarios fijados en el anexo 1 de este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones que estén fijadas en las empresas incluidas en su ámbito. Las empresas que hubieran abonado a sus trabajadores alguna percepción en el año en curso, podrán absorberlo o compensarlo.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Todas aquellas percepciones que en concepto de salarios, gratificaciones complementarias y extraordinarias y, cuantos emolumentos vinieran percibiendo los trabajadores, que sean superiores a los pactados en el presente Convenio, quedarán subsistentes, respetándose como condiciones más beneficiosas.

Artículo 9. Equilibrio interno del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo 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.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos, de una parte del convenio, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. En tal caso la comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de la/s cláusula/s declaradas nulas en el plazo de 30 días desde la notificación de la declaración de nulidad.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la dirección de la empresa en los términos previstos del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Contenido de la prestación laboral.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador. Dicho grupo se habrá de reflejar según se establece en el artículo 13 o 14 de este Convenio colectivo.

Artículo 12. Grupos profesionales y Definición de nuevas ocupaciones.

Los grupos profesionales son los que aparecen en las tablas salariales.

Las ocupaciones que no se ajusten a los grupos profesionales de las tablas salariales tendrán que incluir en el contrato de trabajo sus caracteres genéricos, la retribución económica en que se valoran y la adscripción a un grupo profesional de los descritos en el anexo 1.

Artículo 13. Movilidad funcional.

El cambio de funciones en un grupo profesional tendrá como únicas limitaciones las de los artículos 39.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 14. Ascensos.

Los auxiliares administrativos del nivel salarial 11, pasarán al nivel 10 si llevan 5 años en dicha categoría y dentro de la empresa con la categoría de Auxiliar Administrativo de 2ª. A los 3 años de dicho cambio de nivel, pasarán al nivel 9 con la categoría de Auxiliar Administrativo de 1ª.

Artículo 15. Movilidad Geográfica.

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 3. PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES**Artículo 16. Estructura salarial y abono de atrasos.**

La estructura salarial compuesta por el salario base y por los complementos salariales se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

Se establecen en la cuantía y forma que se determina en los anexos correspondientes.

El incremento salarial será para 2023 el 4% y para 2024, 2025 y 2026 el 3% cada año.

Si la suma de los incrementos de los 4 años es inferior a la suma de los IPC reales de los 3 años, esa cantidad, con un tope del 2%, se aplicaría con efectos de 1-1-2027 sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026.

El pago de atrasos se realizará en el mes en que apareciera publicado el presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de ser este publicado antes del día 15 del mes, en caso contrario, en el mes siguiente.

Artículo 17. Otras gratificaciones y mejoras salariales.

Gratificaciones ordinarias Todo el personal sujeto al presente Convenio percibirá como mínimo tres gratificaciones anuales, pagaderas en los meses de junio, octubre y diciembre, consistentes cada una de ellas en el salario base más la antigüedad que disfrute en el momento según su nivel. De conformidad con el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, dichas pagas podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades si la empresa lo considera conveniente.

Al comienzo de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a una gratificación en metálico equivalente a quince días de su salario más la antigüedad vigente en ese momento.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Mejoras salariales.

a) Se establecen premios de nupcialidad y natalidad a los cuales tendrán derecho los trabajadores afectados por el presente Convenio, con al menos una antigüedad en la empresa de cinco años, que les serán hechos efectivos por la empresa en el momento del hecho causante, consistentes en:

- Nupcialidad: 280 euros.
- Natalidad: 166 euros.

b) A todo trabajador afectado por el presente Convenio que, fuera de sus horas de trabajo, cursase estudios oficiales para perfeccionar su nivel profesional o del puesto de trabajo que desarrolla en la empresa, por parte de ésta se le dotará de un premio anual de 184 euros, si demuestra documentalmente este hecho. El pago, en su caso, se hará a instancia del trabajador.

Artículo 18. Salidas y Dietas.

1.- Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

2.- Dieta. El trabajador percibirá dieta fijada en las siguientes cuantías mínimas o bien factura o documento acreditativo:

- Por comida o cena realizada fuera del domicilio: 21,00 euros.
- Por pernoctar fuera del domicilio del trabajador: 45,00 euros.



El derecho al importe de la cena se acreditará siempre y cuando se permanezca fuera del domicilio del trabajador pasadas las veintidós horas del día.

3.- Kilometraje. El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos. Cuando lo realice en un vehículo el KM se abonará a 0,21€.

Artículo 19. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio no tienen derecho a antigüedad.

No obstante, los trabajadores que presten sus servicios antes del día 31 de diciembre de 1.996, como derecho adquirido, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación a la empresa respectiva, según los siguientes criterios:

- a.- Estos aumentos consistirán en bienios del 5% del IPREM.
- b.- Los bienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar el día 1 de enero del año en que se cumpla el bienio. Esta bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias y las gratificaciones señaladas en los artículos 17 y 22 del presente Convenio.
- c.- Una vez alcancen el 35% del salario base las cantidades que individualmente correspondan a cada trabajador en concepto de antigüedad, éstas quedarán consolidadas a todos los efectos, sin que puedan ser absorbidas y compensadas y sin que las afecte los incrementos que se pacten en los sucesivos convenios colectivos.
- d.- Esta cantidad individualmente consolidada se abonará igualmente en las pagas extraordinarias.
- e.- En todo caso esta consolidación tendrá efectos desde el momento en que se devengue el bienio en curso.

CAPÍTULO 4. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 20. Jornada de trabajo y horario.

El número de horas de trabajo efectivo a la semana será de 39 horas para todas las empresas afectadas por el presente Convenio, si bien durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, se trabajarán 37 horas semanales de trabajo efectivo.

Se conceden cuatro días de libre disposición al año, con preaviso a la empresa de setenta y dos horas y de acuerdo con las necesidades de la misma. Se deberán disfrutar de uno en uno y sin que puedan acumularse a vacaciones, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajador.

La semana de ferias la jornada de trabajo será de 9 a 13 horas.

Los meses de julio y agosto la jornada de trabajo será continuada de 8 a 15 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de pacto de empresa más favorable y salvo para los contratos a tiempo parcial que prestarán los servicios en la forma señalada en el contrato de trabajo.

Se vacará las tardes del 5 de enero y del 24 y 31 de diciembre.

Aquellos trabajadores que manejen ordenadores o máquinas complementarias de ordenadores, tendrán un descanso de veinte minutos cada cuatro horas continuadas de trabajo y quince minutos cada tres horas continuadas de trabajo.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1.- Criterios para su realización:

- Supresión de las horas extraordinarias habituales.
- Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

2.- La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica por lo menos, similares a la hora ordinaria.



Artículo 22. Vacaciones.

Se establece un período de vacaciones, consistente en el disfrute de veintidós días laborales retribuidos.

Si al comienzo de las vacaciones programadas el trabajador se encuentra en situación de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, IT por riesgo durante el embarazo, IT derivada de parto, suspensión del contrato por maternidad o lactancia, u hospitalizado –por cualquier contingencia- no se computara como periodo vacacional el tiempo que el trabajador permanezca en tales situaciones y durante dicho periodo exclusivamente. El disfrute vacacional, como consecuencia de tales circunstancias comenzará tan pronto como el trabajador deje de estar en tales contingencias.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde ese mismo momento y mientras dura la Incapacidad Temporal, así como no comenzará el cómputo de sus vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de 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.

Artículo 23. Fiestas.

Las fiestas a disfrutar serán las nacionales, autonómica y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por la Dirección General del trabajo de Castilla y León.

Artículo 24. Permisos.

Se estará a lo dispuesto en el art. 37 TRET y Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

- 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 persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.

- 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 período 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley. 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 que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- G) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se estará al artículo 37.4 del ET.
- La persona trabajadora tendrá derecho a acumular el permiso de lactancia en 15 días laborales.



G bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

I) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados G) y H) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados G) y H) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

J) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

K). Permiso por nacimiento y cuidado de menor. Según lo determinado en el Estatuto de los trabajadores.

L). El personal podrá solicitar una licencia no retribuida, con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo menor de 16 años que esté hospitalizado durante un plazo máximo de 3 meses consecutivos. Esta licencia sólo podrá concederse una vez cada 3 años.

LL). El personal con hijos entre 12 y 16 años, podrán, previo acuerdo con la empresa, solicitar reducir su jornada de trabajo que deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. El trabajador podrá volver a su jornada de trabajo habitual con un preaviso por escrito de 15 días.

A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

Artículo 25. Excedencias.

Se ajustarán al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 5. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 26. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.

Se amplía a dieciocho meses la percepción por el trabajador del 100% del salario real total, en caso de enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, comenzándose a computar desde el mismo día que se produzca la baja.

Artículo 27. Seguro de accidente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán con las Entidades de seguros pertinentes las correspondientes pólizas, al objeto de cubrir el riesgo de muerte e invalidez derivados



de accidente, ya sea laboral o no, que garantice a los causahabientes el percibo de una indemnización de 31.000 euros durante el 2023 y 36.000 euros para el resto de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 28. Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos podrán solicitar, previo acuerdo con su empresa, la jubilación parcial.

En ese caso, el tiempo que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Artículo 29. Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se puede producir de 2 formas:

- 1.- Por solicitud del trabajador.
- 2.- Por solicitud de la empresa. La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla una edad igual o superior a 68 años.
- que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo reúna 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.
- la medida se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador.

En previsión de lo anterior, la empresa podrá requerir al trabajador, a partir de que cumpla 67 años y diez meses de edad, que entregue una vida laboral actualizada emitida por la tesorería General de la seguridad social, u otro certificado oficial actualizado que acredite el total de días cotizados efectivamente computables para las prestaciones económicas del sistema de la seguridad Social, estando obligado el trabajador a facilitarlo en un plazo máximo de veinte días naturales.

No entregar en el plazo establecido la vida laboral para el caso de jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación es constitutiva de una falta grave.

Artículo 30. Jubilación incentivada y Jubilación.

El trabajador que voluntariamente decida jubilarse en forma anticipada, en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma dispuesta en las disposiciones legales vigentes, disfrutará con cargo a la empresa los días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la misma y que se comunique a la empresa la decisión de acogerse a la jubilación anticipada con seis meses de antelación a la prevista para su cese en el trabajo:

- 60 días, si la jubilación es a los 60 y 61 años.
- 55 días, si la jubilación es a los 62 y 63 años.
- 50 días, si la jubilación es a los 64 y 65 años.
- 40 días, si la jubilación es a los 66 años.

CAPÍTULO 6. CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 32. Contratación en prácticas y para la formación.

El contrato de prácticas estará a lo establecido en la legislación vigente, podrá realizarse hasta un máximo 12 meses y su retribución será, con independencia de la categoría profesional, del 80% del salario fijado en el presente Convenio Colectivo para la categoría que ostente el trabajador, garantizando, en todo caso, el SMI fijado cada año.

El contrato de formación estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo en materia de abono de salarios, que la retribución será, con independencia de la categoría profesional, el SMI fijado cada año en función a la jornada trabajada y en función de 15 pagas y media.



Artículo 33. Resto de contratos.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses.

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 del ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este Sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, cabrá la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

La realización de un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, la jornada del trabajador, no será inferior al 50% de la jornada ordinaria de un trabajador a jornada completa. Esto no será de aplicación a los contratos a tiempo parcial para atender los programas subvencionados con las Administraciones nacionales, autonómicas, provinciales y locales.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo, de forma temporal o indefinida, quienes estén trabajando como fijos discontinuos en el mismo centro de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así mismo, los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo.

Se garantiza un periodo de actividad de seis meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas. Esto no será de aplicación a los contratos a tiempo parcial para atender los programas subvencionados con las Administraciones nacionales, autonómicas, provinciales y locales.

CAPÍTULO 7. DERECHOS SINDICALES**Artículo 34. Derechos Sindicales.**

Se estará a la LOLS y a la normativa laboral vigente.

CAPÍTULO 8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 35.**

La empresa podrá sancionar a los trabajadores 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 36. 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 al 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 37. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período 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 período 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. No entregar en el plazo establecido la vida laboral para el caso de jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
10. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período 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 38. 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. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días en un período de dos meses.
3. 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.
4. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
5. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. 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.
8. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
9. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
10. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
12. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
13. 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.
14. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.



Artículo 39. 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.

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.

CAPÍTULO 9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 40. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir los riesgos derivados del sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la LPRL 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997.

CAPÍTULO 10. Cláusula de inaplicación**Artículo 41. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.



Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia ante el SERLA.

CAPÍTULO 11. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 42. Comisión Paritaria.

1.- Constitución.- Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

2.- Composición.- La Comisión paritaria la integran seis vocales. Tres vocales en representación de las organizaciones empresariales y tres vocales en representación de cada organización sindical, de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

3.- Reuniones.- La Comisión paritaria se reunirá a petición de dos de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los treinta días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio.



- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Plaza Abilio Calderón nº 4 – 3ª planta.

Artículo 43. Promoción de nuevos Convenios de Empresa:

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 colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.- Acoso Sexual.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.

Disposición adicional segunda.- Sucesión de empresa.

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 del TRET.

Disposición adicional tercera. Cláusula de ultractividad.

Si denunciado y expirado este convenio las partes no hubiesen llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entiende prorrogado en su totalidad.

Disposición adicional cuarta. Legislación vigente.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo regulado en la normativa laboral vigente.

Disposición adicional quinta.

Los finiquitos sólo serán liberatorios para las cantidades y conceptos en ellos reflejados

Disposición adicional sexta.

El presente Convenio ha sido aceptado con la plena y unánime conformidad de empresarios y trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, cuyo acuerdo ha sido suscrito con fecha 17 de agosto de 2023.

Disposición adicional séptima.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, ni en sus tiempos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de los trabajadores, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todos los trabajadores el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los trabajadores a distancia.



TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS DE PALENCIA

	2022	2023	2024	2025	2026
1.- Titulados superiores	1840,98	1914,62	1972,06	2031,22	2092,16
2.- Titulados medios	1765,48	1836,10	1891,18	1947,92	2006,36
3.- Jefe 1ª administrativo	1672,70	1739,61	1791,80	1845,55	1900,92
4.- Jefe 2ª administrativo	1631,90	1697,18	1748,10	1800,54	1854,56
5.- Oficial 1ª administrativo	1562,17	1624,66	1673,40	1723,60	1775,31
6.- Oficial 2ª administrativo	1498,35	1558,28	1605,03	1653,18	1702,78
7.- Contable	1428,59	1485,73	1530,30	1576,21	1623,50
8.- Administrativo	1353,14	1407,27	1449,49	1492,97	1537,76
9.- Auxiliar administrativo 1ª	1248,61	1298,55	1337,51	1377,64	1418,97
10.- Auxiliar administrativo 2ª	1126,61	1171,67	1206,82	1243,02	1280,31
11.- Auxiliar administrativo 3ª	1045,21	1087,02	1119,63	1153,22	1187,82
12.- Personal de limpieza	998,89	1038,85	1070,02	1102,12	1135,18

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: OFICINAS Y DESPACHOS

EXPEDIENTE: 34/01/0010/2026

FECHA: 13/03/2026

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000315011981

VISTO el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las **OFICINAS Y DESPACHOS** de Palencia de 09-10-2025 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, 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 Territorial de la Junta de Castilla y León

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción de la citada Acta en el 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.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 13 de marzo de 2026.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, Javier de la Torre Antolín.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE PALENCIA

ASISTENTES

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D^a. Noemi Villar Quilce y D. Javier Del Rio Ortega (UGT)

D^a. Ana M^a. López Ovejero (CC.OO).

REPRESENTANTES DE LOS EMPRESARIOS

D^a. Elisa Cavia

D. José Eugenio Rodríguez

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 9 de octubre de 2025, se personan los miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Palencia, al objeto de examinar lo determinado por el RD 1026/2024.

A.- Que con al objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se introduce una disposición adicional en los términos siguientes:

Disposición Adicional Octava.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024)



Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI** por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

5. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme.

7. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

8. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

A. Falta leve. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.



B. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- El hecho punible se reitera en el tiempo.
- Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

C. Falta muy grave:

- a.- Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- b.- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- c.- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- d.- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.
- e.- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

B.- Remitir el presente acta y las tablas corregidas para su inscripción y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Y como prueba de conformidad con el contenido del presente documento, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Javier del Rio	Noemí Villar	Ana M ^a López
UGT	UGT	CC.OO
Elisa Cavia García		José Eugenio Rodríguez
C.P.O.E.		C.P.O.E.

