

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución, de 18 de julio de 2024, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zamora (Código de Convenio 49005705012001/ Localizador NN78WQ55).

Visto el texto del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Zamora, con Código de Convenio 49005705012001, suscrito el 4 de julio de 2024, de una parte, por CEOE-CEPYME y de otra por los sindicatos CC.OO y U.G.T, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 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 y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: 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.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 18 de julio de 2024.-La Jefe de la Oficina Territoria de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL
SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA****CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES***Artículo 1.º- Ambito funcional.*

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas ubicadas en la provincia de Zamora y sus trabajadores, cuya actividad queda comprendida en el artículo 3.º de la ordenanza laboral para empresas dedicadas a la de Oficinas y Despachos, Orden del 31 de octubre de 1972, que las partes en este punto, aunque esté derogada, le dan validez con carácter de norma pactada.

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, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 2.º- Ambito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación exclusivamente a la provincia de Zamora.

Artículo 3.º- Ambito personal.

Quedan afectados por este convenio, todos los trabajadores de aquellas empresas a las que se refiere el artículo primero cuyo sector o subsectores al que pertenezcan no se encuentren afectados por otro convenio en el día de la fecha, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, teniendo, en consecuencia, este convenio carácter residual y excluyente dentro de las distintas actividades de oficinas y despachos.

Artículo 4.º- Ámbito temporal y prorroga.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, y su vigencia alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2026.

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2026. No obstante, su contenido se entenderá prorrogado en sus propios términos en tanto en cuanto se firme el nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 6.º- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas, económicas y de otro orden que se consignan en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen como mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas o por la legislación aplicable o que rija en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas.



Artículo 7.º- Partes firmantes.

Las partes firmantes del presente convenio, son CEOE*CEPYME ZAMORA y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T

CAPÍTULO II
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.º- Salarios.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, es el que se especifica para cada uno de los Niveles en las tablas Salariales del Anexo I del mismo.

- Para el año 2024 el salario será el que figura en las tablas salariales como salarios 2024.
- Para el año 2025 el salario base vigente en la tabla salarial 2024 se incrementará en un 3%.
- Para el año 2026 el salario base en vigor durante el año 2025 se incrementará en un 3%.

Artículo 9.º- Antigüedad consolidada.

Quedó suprimido el concepto de antigüedad con efectos de 1 de abril de 2000. Se consolidaron las cantidades que cada trabajador estaba percibiendo al 1 de abril de 2000. Seguirá percibiendo dicha cantidad que no sufrirá alteración alguna y se denominará antigüedad consolidada.

Artículo 10.º- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal sujeto al presente convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales, pagaderas en los meses de julio y diciembre, consistentes cada una de ellas en salario base más plus de permanencia y antigüedad consolidada, en su caso. El importe de dichas pagas extraordinarias podrá prorratearse en las doce pagas anuales, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 11.º- Dietas.

Se fija en 23 euros el importe de la media dieta y en 45 euros la dieta completa.

CAPÍTULO III
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 12.º- Jornada laboral.

Se establece que como norma general será de 40 horas semanales salvo el mes de agosto que será de 35 horas, ello supone 1.796 horas anuales y la distribución puede ser irregular a lo largo del año.

Durante los meses de agosto que se realizará jornada continuada, no se trabajará los sábados.

Se establece como no laborables durante los años de vigencia del convenio las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

Los cuatro días laborables anteriores a la fiesta mayor de cada localidad (en Zamora capital las fiestas de San Pedro) la jornada del personal se realizarán de forma continuada.



Artículo 13.º- Distribucion de la jornada.

1.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla de forma parcial por secciones o departamentos.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el presente año 2021 el calendario laboral deberá fijarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente convenio.

2.-La distribución irregular puede establecerse hasta seis meses, a razón de 45 horas semanales y durante los otros seis, a razón de 35 horas semanales.

La jornada ampliada se realizará durante el mismo número de meses que la reducida.

3.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo de 7 y un máximo de 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 y 45 horas, respectivamente.

4.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o trabajadores directamente, en su defecto.

5.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 14.º- Horas extraordinarias.

Por necesidades de la empresa podrá, dentro de los topes legales, realizar horas extraordinarias que se compensarán económicamente con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria o en descansos en el mismo porcentaje, a opción del empresario, acumulándose en este último caso, en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen empresa y trabajador.

Artículo 15.º- Vacaciones.

Serán de treinta y un días naturales al año para todos los trabajadores afectados por este convenio y serán disfrutadas preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Artículo 16.º- Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan, previo aviso y justificación y con la percepción de su salario real:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta



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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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.
- d) Tiempo necesario para acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años o familiar hasta el primer grado dependiente de la persona trabajadora o discapacitado sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho el otro cónyuge o pareja, acreditándolo debidamente.
- e) Un día por traslado de vivienda
- f) El tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales
- g) 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.
- h) El tiempo indispensable, para asistir a consulta médica con justificante expedido por el facultativo.
- i) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- j) Un día de libre disposición al año.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retri-



buida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con la persona trabajadora, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o a tiempo parcial. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

La dirección de la empresa está facultada para requerir al trabajador la justificación de indicados motivos.

Artículo 17.º- Incapacidad temporal.

El personal de las empresas afectadas por este convenio desde el primer día de la correspondiente baja por enfermedad o accidente de cualquier tipo, percibirá, a cargo de la empresa el complemento de las prestaciones de la Seguridad social hasta el 100 por 100 del salario real, durante un plazo máximo de nueve meses a partir de la baja.

Artículo 18.º- Jubilación.

Respecto a la jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19.º- Contrato por circunstancias de la producción.

Se fija la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción en 12 meses. Se establece una indemnización por conclusión a razón de doce días de salario por año trabajado.



Artículo 20.º- Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a 6 meses para los Técnicos Titulados, ni de un mes para el resto de los trabajadores.

Artículo 21.º- Indemnizaciones.

1.- Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el presente convenio:

- a) En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 20.000 euros
 - b) En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 20.000 euros.
 - c) En caso de Gran Invalidez derivada de accidente laboral: 20.000 euros.
- 2.- La vigencia del apartado c) tiene efectos de 1 de enero de 2009.

Artículo 22.º- Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito de este convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Oficinas y Despachos:

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos, y el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, de forma anual, a cuenta de la empresa y por la entidad o facultativos que determine la empresa, se llevarán a cabo reconocimientos médicos de todo su personal, que tendrán un carácter voluntario para el trabajador. Especialmente para aquellos que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, prestando atención a la vista y problemas traumatológicos.

Los puestos de trabajo de empresas informáticas, así como los de aquellos trabajadores que desarrollen principalmente sus tareas ante pantallas, serán objeto de revisión periódica con especial atención de mesas, sillas, atriles y reposapiés, procurándose que los documentos a utilizar reúnan las mejores condiciones de legibilidad.

Artículo 23.º- Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 24.º- Preaviso y ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:



- Titulados superiores y medios (niveles I y II): 30 días.
- Restantes categorías profesionales: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 25.º- Definición de categorías profesionales.

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

Personal titulado.- Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Personal administrativo.

- a) Jefes.- Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del Jefe Superior o Director y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios, encargándose igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.
- b) Oficial.- Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.
Se asimilan a esta categoría, el Delineante Proyectista y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente convenio.
- c) Auxiliar.- Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas.

Subalternos.

- a) Conserje.- Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.
- b) Ordenanza.- Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.
- c) Personal de Limpieza.- Tendrá esta categoría el personal dedicado a la limpieza de los locales de las empresas.

CAPÍTULO V CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 26.º- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene objeto el mante-



nimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 27.º- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 28.º- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 29.º- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previa consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- m) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet...) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral,
- n) La utilización de las redes sociales facebook, whatsapp, twitter... durante la jornada laboral, bien desde el móvil personal, móvil de la empresa o desde cualquier ordenador.

Artículo 30.º- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.



- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 31.º- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 32.º- Prescripción.

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.



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

CAPÍTULO VI COMISIÓN PARITARIA

Artículo 33.º- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación 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 considere 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, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos 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, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- g) 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.

Artículo 34.-Inaplicación de condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente con-



venio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

CAPÍTULO VII LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 35.º- Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones normativas vigentes.

Artículo 36.º- Atrasos.

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente convenio serán abonados dentro del mes siguiente a la publicación oficial del mismo. Igualmente, dicho criterio se aplicará para las revisiones de los años sucesivos.



TABLAS SALARIALES

SALARIOS 2024

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE MES	SALARIO ANUAL
I	Titulados Superiores	1.180,00 €	16.520,00 €
II	Titulados de Grado Medio	1.170,00 €	16.380,00 €
III	Jefes (de equipo, de máquinas básicas de delineación, de explotación, Administrativo, etc.)	1.160,00 €	16.240,00 €
IV	Oficial Administrativo, Programador, Delineante, Coordinador de estudios.	1.150,00 €	16.100,00 €
V	Auxiliares Administrativos, Ayudantes Operadores.	1.140,00 €	15.960,00 €
VI	Conserje, Ordenanza y Limpiador	1.134,00 €	15.876,00 €

SALARIOS 2025

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE MES	SALARIO ANUAL
I	Titulados Superiores	1.215,40 €	17.015,60 €
II	Titulados de Grado Medio	1.205,10 €	16.871,40 €
III	Jefes (de equipo, de máquinas básicas de delineación, de explotación, Administrativo, etc.)	1.194,80 €	16.727,20 €
IV	Oficial Administrativo, Programador, Delineante, Coordinador de estudios.	1.184,50 €	16.583,00 €
V	Auxiliares Administrativos, Ayudantes Operadores.	1.174,20 €	16.438,80 €
VI	Conserje, Ordenanza y Limpiador	1.168,02 €	16.352,28 €

R-202402296



SALARIOS 2026

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE MES	SALARIO ANUAL
I	Titulados Superiores	1.251,86 €	17.526,04 €
II	Titulados de Grado Medio	1.241,25 €	17.377,50 €
III	Jefes (de equipo, de máquinas básicas de delineación, de explotación, Administrativo, etc.)	1.230,64 €	17.228,96 €
IV	Oficial Administrativo, Programador, Delineante, Coordinador de estudios.	1.220,04 €	17.080,56 €
V	Auxiliares Administrativos, Ayudantes Operadores.	1.209,43 €	16.932,02 €
VI	Conserje, Ordenanza y Limpiador	1.203,06 €	16.842,84 €

R-202402296

