

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Visto el texto del convenio colectivo provincial para el sector Oficinas y Despachos de la provincia de Soria (código 42000525012009), suscrito el 3 de julio de 2024, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 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,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE SORIA Y SU PROVINCIA.*Asistentes:*

Por AGES:

D. Joaquín García Bravo

Dña. Judit Borobio Sanz (Asesora)

Por UGT:

Dña. M^a Azucena Pérez Álvarez

Por CC.OO:

Dña. Gemma Borque Gonzalo

Dña. Ana Carmen Marina Miranda

En Soria, siendo las 9:30 horas del día 3 de julio de 2024 se reúnen en los locales de FOES las personas relacionadas al margen, al objeto de Subsanan el texto del Convenio Colectivo expresado en el encabezamiento.

Abierta la reunión tras aceptar las partes implicadas una modificación del art. 24, se procede a la modificación del texto del convenio.

Se acuerda designar a Dña. Judit Borobio Sanz, como la persona encargada de realizar el trámite de registro y depósito del texto subsanado del Convenio Colectivo de oficinas y despachos, a través de medios electrónicos, según regula el Real Decreto 713/201 O, de 28 de mayo.

Se acuerda remitir la presente acta y texto del convenio a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta, tras su lectura y ratificación en su contenido y a un solo efecto, por todos los asistentes, en el lugar y fecha de su encabezamiento.

Sin más asuntos que tratar y siendo las 10:30 horas se da por concluida la presente sesión.

BOPSO-80-12072024



CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE SORIA Y SU PROVINCIA

TÍTULO I PARTES CONTRATANTES

Artículo 1º.- Partes Contratantes: El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES) y de la otra por la Unión General de Trabajadores (FeS-MC-UGT) y por Comisiones obreras (Federación de servicios-CC.OO).

TÍTULO II ÁMBITOS

Artículo 2º.- Ámbito funcional: El presente Convenio Colectivo obliga a empresas y personas trabajadoras incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009, RD 475/2007, de 13 de abril, BOE num. 102) en los siguientes epígrafes: Números 62,63,64 (excepto la actividad de entidades financieras); 65,66,68,69,70,71,72,73,74(excepto la actividad del grupo 74.2); 82(excepto la actividad de la clase 82.92); 94; así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran, y las actividades que la comisión negociadora considere incluir a voluntad propia o por solicitud de interesados.

Artículo 3º.- Ámbito territorial: El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y centros de trabajo, presentes y futuros, que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en Soria y su provincia.

Artículo 4º.- Ámbito personal: Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios laborales en alguna de las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del mismo.

Artículo 5º.- Denuncia y Prórroga: El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado de forma automática el 31 de Diciembre del año de su vencimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 6º.- Ámbito temporal: Tendrá una vigencia de 4 años, y su aplicación será desde el 1 de enero de 2023 finalizando el 31 de diciembre de 2026.

La aplicación de los efectos económicos será desde el 1 de julio de 2024, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

TÍTULO III CONTRATACIÓN

Artículo 7º.- Facultades organizativas del trabajo: La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la empresa, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

Artículo 8º.- Contratos fijos discontinuos:

En atención al artículo 16.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos fijos discontinuos que se celebren al amparo de dicha norma se podrán celebrar a tiempo parcial.

Artículo 9º.- Período de prueba:

Para los contratos de duración determinada, indefinidos y de sustitución :

La duración máxima del período de prueba, será de 6 meses para técnicos titulados, de 2 meses para el resto del personal.

Si la empresa tiene menos de 25 personas trabajadoras el período de prueba no podrá exceder



de 3 meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos titulados.

Para los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional:

La duración del período de prueba no podrá ser superior de un mes.

Artículo 10º.- Preaviso de las personas trabajadoras: Cuando se extinga la relación laboral a iniciativa de la persona trabajadora por baja voluntaria, las personas trabajadoras vienen a ponerlo en conocimiento de la empresa, con un plazo de preaviso: para titulados 1 mes y para el resto de categorías 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por parte de la persona trabajadora, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cantidad equivalente al importe del salario base diario por cada día de falta de preaviso.

TÍTULO IV ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Artículo 11º.- Jornada: La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1762 para los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

Se concederá un día de libre disposición al año, con preaviso a la empresa de una semana y sin que se pueda acumular a vacaciones y festivos, salvo acuerdo con la empresa.

La jornada de los días de Nochebuena y Nochevieja es no laborable y no recuperable a todos los efectos.

Las personas trabajadoras desarrollaran su jornada en horario de mañana durante los días de las fiestas locales con un máximo de tres días laborables al año, respetándose aquellas condiciones mejores que pueda haber en alguna empresa como derecho adquirido.

Desconexión digital.

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

Prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos.

Para las personas trabajadoras usuarias de equipos con pantallas de visualización de datos se aconseja alternar esta tarea con otras actividades de oficina, tales como la atención al cliente, el archivo de impresos, la utilización del teléfono, etc. Resulta más eficaz el alternar tareas y las pausas cortas y frecuentes que las pausas largas y escasas.

Artículo 12º.- Vacaciones: Con carácter general las vacaciones anuales serán de 22 días laborables para las personas trabajadoras afectados por este Convenio, quedando en todo caso fuera del cómputo de días laborables a estos efectos los sábados, domingos y festivos. No obstante, para aquellas personas trabajadoras que habitualmente desarrollen su jornada laboral de lunes a sábado, las vacaciones anuales serán de 26 días laborables contados de lunes a sábado, excluyendo de ese cómputo los domingos y los festivos.

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



terminado el año natural a que corresponda. En ningún caso al inicio de las vacaciones podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador/trabajadora.

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

TÍTULO V ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 13º.- Absorción y compensación: Se respetarán las condiciones de cada persona trabajadora, sin perjuicio de que se efectúen los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este Convenio.

Artículo 14º.- Salarios: Desde julio de 2024 y para los años 2025 y 2026 se aplicarán las tablas salariales recogidas en este Convenio Colectivo en el Anexo II.

Desde julio de 2024 la subida salarial será del 3,50%.

Para el año 2025 la subida salarial será del 3,25%.

Para el año 2026 la subida salarial será del 3,50%.

Artículo 15º.- Gratificaciones Extraordinarias: Se percibirán dos pagas extraordinarias a razón de una mensualidad de salario Convenio, abonándose en diciembre y en julio, o prorrateándose a lo largo del año.

Artículo 16º.- Antigüedad consolidada: Queda suprimido el concepto de antigüedad con efectos de 11 de junio de 2014. Se mantiene la cuantía que cada persona trabajadora tuviese reconocida como «Antigüedad Consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable conforme a los incrementos salariales de este convenio.

Artículo 17º.- Plus compensatorio de formación:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresas y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector de oficinas y despachos competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante de este convenio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o la participación en planes de formación en materia de oficinas y despachos desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial firmante de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia de oficinas y despachos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector de oficinas que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de oficinas y despachos desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.



3) Mediante acta de acuerdo de la Comisión Paritaria que acredite que la empresa tiene implantados planes individuales de formación, la comisión paritaria para poder acreditarlo estudiará dichos planes de formación.

Estas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Artículo 18º. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de las personas trabajadoras en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/trabajadora en el recibo correspondiente.

Artículo 19º. Kilometraje. La persona trabajadora percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos. Cuando lo realice en un vehículo propio el KM se abonará a 0,26€.

Artículo 20º. Incapacidad temporal. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa, un complemento que, unido al importe de la prestación económica de la incapacidad temporal, suponga el 100% del salario de convenio.

Artículo 21º. Póliza de seguros

Las empresas afectadas por este Convenio procederán en el plazo de un mes desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a concertar con una Entidad Aseguradora una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores/as en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias:



- 25.000 euros para la consecuencia de muerte.
- 25.000 euros para la consecuencia de incapacidad permanente absoluta, total y gran invalidez.

TÍTULO VI PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 22º.- Permisos retribuidos: La persona trabajadora, 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.
- 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.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.



h) El personal asalariado de la empresa, cuando precise efectuar alguna gestión para la Conciliación de la vida familiar y laboral (consulta médica especialista de la persona trabajadora, consulta médica de esposa/o, hijos/as o ascendientes hasta el primer grado, tutorías escolares, etc) en tiempo coincidente con el horario de trabajo y previamente solicitando y justificando dicha necesidad, tendrá derecho a 12 horas de permiso al año, siendo estas horas proporcionales a la jornada que realice la persona trabajadora.

i) Ausencia del trabajo por consulta médica de la persona trabajadora:

Personal Médico General: por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, justificándolo con acreditación médica.

Artículo 23º. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador/trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 24º.- Excedencias:

Excedencia voluntaria:

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho preferente de reincorporación en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de hijos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.



Excedencia por cuidado de familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 25º.- Permiso por nacimiento y cuidado de menor. Según lo determinado en el Estatuto de los trabajadores.

TÍTULO VII MEDIDAS DE IGUALDAD

Art. 26º. Principios y medidas de igualdad y no discriminación

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que den lugar en el empleo, así como en las demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

Como medida en los procesos de selección de las empresas, se utilizará un CV eliminando los datos personales.

En los procesos de selección se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo.

TÍTULO VIII CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 27º.- Régimen disciplinario: La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

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/as 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 obligacional 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.

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/trabajadora; 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/trabajadora valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

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

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.



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

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

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

13. La realización de trabajos que impliquen competencia desleal a la empresa, así como el empleo, sin previo consentimiento de la empresa, para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo.

Régimen de sanciones.

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

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

Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
3. 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. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
3. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
4. Despido.

Plazo de prescripción de las sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días,

Las graves a los veinte días;

Las muy graves a los sesenta días;

Estos plazos comienzan a computarse 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.

TITULO IX COMISIÓN PARITARIA E INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 28º.- Comisión paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades:



Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada tres representantes de los empresarios/as y tres representantes sindicales. Pudiendo asistir asesores/as por cada organización firmante del presente acuerdo. Domicilio: C/ Vicente Tutor, nº6, 4ª planta, 42001 Soria.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de sus partes dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. La Comisión Paritaria habrá de elaborar un acuerdo en un plazo no superior a los tres días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

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.

Son funciones de la Comisión:

- La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las representaciones que la integran.

Artículo 29º.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo: 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.:

- Jornada de trabajo
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- 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.

4. En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

Artículo 30º.- Comunicación de iniciativa de promoción de convenio 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 y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

TÍTULO X ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 31º.- Grupos profesionales. A partir de 11 de junio de 2014, regirán los grupos profesionales detallados a continuación y cuya tabla salarial se adjunta como Anexo I y Anexo II.

Grupo I y Grupo II. Personal titulado Universitario: 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.

Grupo III:

Jefes/as Administrativo/as: Es el empleado/a capacitado, provisto o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a Superior o Director/a 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.

Programador/a informático/a. 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 punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

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.

Grupo IV:

Oficial de primera Administrativo/a: Son los trabajadores/as que poseen los conocimientos generales técnicos, experiencia y capacidad para ejercer las funciones encomendadas bajo las órdenes del titulado superior o medio.



Se asimilan los técnicos/as de mantenimiento informático.

Grupo V:

Oficial de segunda: Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe/a y oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan el personal delineante, el personal dibujante, el personal calcador, comercial y relaciones públicas y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente Convenio.

Grupo VI:

Auxiliares administrativos/as: Son los trabajadores/as que se dedican a operaciones elementales administrativas, consistentes dentro de la generalidad en operaciones puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, pudiendo utilizar para ello programas informáticos a nivel usuario, tales como procesadores de texto, hojas de cálculo o bases de datos, trabajando en niveles básicos de transcripción de datos, introducción en bases de la empresa, extractos, registro básico.

Se asimilan los/as entrevistadores/as, encuestadores/as, personal de campo y peones de oficios varios.

Grupo VII:

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

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.

Personal de limpieza: Tendrá esta categoría el personal dedicado a la limpieza de los locales de las empresas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Y TRANSITORIA

Disposición adicional primera. Género neutro:

En algunas partes del texto de Convenio se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

Disposición adicional segunda. Por razones organizativas de la empresa las personas trabajadoras deberán comunicar las ausencias de forma simultánea a producirse las mismas, salvo imposibilidad justificada. También deberá informar la persona trabajadora a la empresa de su incorporación después de una ausencia.

Disposición Transitoria primera.

Con carácter compensatorio por no incrementarse los conceptos económicos en el periodo 1/enero a 31/diciembre de 2023, se abonará un complemento a los trabajadores, siempre y cuando, sus retribuciones totales en el citado periodo no alcancen las tablas recogidas en el anexo I, dicho complemento se hará efectivo en el mes siguiente de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.P. de Soria. En las retribuciones totales no se tendrán en cuenta los complementos personales de la persona trabajadora (Antigüedad, complemento titulación, etc).

Con carácter compensatorio por no incrementarse los conceptos económicos en el periodo 1/enero a 30/junio de 2024, se abonará un complemento a los trabajadores, siempre y cuando, sus retribuciones totales en el citado periodo no alcancen las tablas recogidas en el anexo II, dicho complemento se hará efectivo en el mes siguiente de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.P. de Soria. En las retribuciones totales no se tendrán en cuenta los complementos personales de la persona trabajadora (Antigüedad, complemento titulación, etc).



ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2023

GRUPO I	
Personal Titulado de grado superior	1568,26
Personal Titulado Plan Bolonia (4 años)	1568,26
GRUPO II	
Personal Titulado Medio	1475,16
GRUPO III	
Jefe/a Administrativo/a	1398,60
Programador/a	1398,60
Analista	1398,60
GRUPO IV	
Oficial de 1ª Administrativo/a	1216,87
Personal Técnico de mantenimiento informático	1216,87
GRUPO V	
Oficial de 2ª Administrativo/a	1166,13
Delineante/a	1166,13
Dibujante/a y calcador/a	1166,13
Comercial	1166,13
Relaciones Públicas	1166,13
GRUPO VI	
Auxiliares Administrativos/as	1095,85
Entrevistador/a y encuestador/a	1095,85
Personal de campo	1095,85
Peones oficios varios	1095,85
GRUPO VII	
Conserjes y ordenanzas	1080,00
Personal Telefonistas	1080,00
Personal de limpieza	1080,00

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2024

GRUPO I	
Personal Titulado de grado superior	1623,15
Personal Titulado Plan Bolonia (4 años)	1623,15
GRUPO II	
Personal Titulado Medio	1526,79
GRUPO III	
Jefe/a Administrativo/a	1447,55
Programador/a	1447,55
Analista	1447,55

BOPSO-80-12072024



GRUPO IV	
Oficial de 1ª Administrativo/a	1259,46
Personal Técnico de mantenimiento informático	1259,46
GRUPO V	
Oficial de 2ª Administrativo/a	1206,94
Delineante/a	1206,94
Dibujante/a y calgador/a	1206,94
Comercial	1206,94
Relaciones Públicas	1206,94
GRUPO VI	
Auxiliares Administrativos/as	1140,00
Entrevistador/a y encuestador/a	1140,00
Personal de campo	1140,00
Peones oficios varios	1140,00
GRUPO VII	
Conserjes y ordenanzas	1134,00
Personal Telefonistas	1134,00
Personal de limpieza	1134,00

TABLAS SALARIALES 2025

GRUPO I	
Personal Titulado de grado superior	1675,90
Personal Titulado Plan Bolonia (4 años)	1675,90
GRUPO II	
Personal Titulado Medio	1576,42
GRUPO III	
Jefe/a Administrativo/a	1494,59
Programador/a	1494,59
Analista	1494,59
GRUPO IV	
Oficial de 1ª Administrativo/a	1300,39
Personal Técnico de mantenimiento informático	1300,39
GRUPO V	
Oficial de 2ª Administrativo/a	1246,17
Delineante/a	1246,17
Dibujante/a y calgador/a	1246,17
Comercial	1246,17
Relaciones Públicas	1246,17
GRUPO VI	
Auxiliares Administrativos/as	1177,05

BOPSO-80-12072024



Entrevistador/a y encuestador/a	1177,05
Personal de campo	1177,05
Peones oficios varios	1177,05
GRUPO VII	
Conserjes y ordenanzas	1170,86
Personal Telefonistas	1170,86
Personal de limpieza	1170,86

TABLAS SALARIALES 2026

GRUPO I	
Personal Titulado de grado superior	1734,55
Personal Titulado Plan Bolonia (4 años)	1734,55
GRUPO II	
Personal Titulado Medio	1631,59
GRUPO III	
Jefe/a Administrativo/a	1546,90
Programador/a	1546,90
Analista	1546,90
GRUPO IV	
Oficial de 1ª Administrativo/a	1345,90
Personal Técnico de mantenimiento informático	1345,90
GRUPO V	
Oficial de 2ª Administrativo/a	1289,79
Delineante/a	1289,79
Dibujante/a y calgador/a	1289,79
Comercial	1289,79
Relaciones Públicas	1289,79
GRUPO VI	
Auxiliares Administrativos/as	1218,25
Entrevistador/a y encuestador/a	1218,25
Personal de campo	1218,25
Peones oficios varios	1218,25
GRUPO VII	
Conserjes y ordenanzas	1211,84
Personal Telefonistas	1211,84
Personal de limpieza	1211,84

Soria, 8 de julio de 2024. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estéfano 1534