Convenio Colectivo Oficinas y despachos de Salamanca

ÁREA	Salamanca	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	37000375011982	ACTUALIZACIÓN	2023/11/17
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 221 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-oficinas-y-despachos-de-salamanca/		

Resumen

Convenio Colectivo Oficinas y Despachos. Última actualización a: 17-11-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 221 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 221 – Viernes 17 de Noviembre de 2023)

Código 37000375011982.

Mediante registro telemático de fecha 16 de octubre de 2023, ha tenido entrada la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA, AÑOS 2023-2025, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 11 de octubre de 2023.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación.

El citado Convenio Colectivo fija la entrada en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre del año 2025, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad,

igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA, AÑOS 2023-2025.

PREÁMBULO.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo para la actividad de Oficinas y Despachos de Salamanca y su provincia, de una parte los sindicatos CC.OO y UGT en representación de los trabajadores y trabajadoras, y, de otra parte la Confederación de Organizaciones de Empresarios Salmantinos (CEOE CEPYME SALAMANCA) en representación empresarial.

CAPÍTULO I.- OBJETO.

ARTÍCULO 1.- OBJETO.

El presente convenio, denominado Convenio Colectivo para la actividad de Oficinas y Despachos de Salamanca y su provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

CAPÍTULO II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

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, afectando a todo el personal empleado en las mismas, con la sola excepción del personal referido en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende a Salamanca y su provincia.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, con efectos del 1 de enero de 2023 al 31 de Diciembre de 2025..

El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de Diciembre del año de su vencimiento.

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

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES PERSONALES.

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personan» siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volver a negociar su contenido.

CAPÍTULO III.- COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación

del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2.- Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio, Empresarial y Social, quienes podrán usar asesores (dos por cada sindicato firmante del presente convenio u organización empresarial) con voz pero sin voto.

3.- Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de esta Comisión Paritaria.

4.- La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines. El domicilio social de la citada Comisión se fija en la Plaza de San Román, nº 7 – 37001 Salamanca.

5.- 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 en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas en un proceso de 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) 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.

i) Detectar y prevenir toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las derivadas de la maternidad,

la asunción de responsabilidades familiares y el estado civil.

j) 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

ARTÍCULO 9.- 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 y a la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 10.- FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral. En este sentido, de acuerdo con la legalidad vigente y siempre que no influya en la organización del trabajo, se procurara adaptar el horario a aquellas personas que tengan que conciliar la vida familiar, personal y laboral.

ARTÍCULO 11.- NIVELES FUNCIONALES.

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de los niveles funcionales definidos en el Anexo I. La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en el nivel profesional que lo cualifica. A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su nivel y jornada.

ARTÍCULO 12.- ASCENSOS.

Tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en las empresas el personal que perteneciendo a la misma empresa en calidad de fijo, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicho nivel y tenga la cualificación suficiente. Para efectuar el ascenso correspondiente se dará participación a la

representación legal de los trabajadores. En condiciones de idoneidad objetiva tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

CAPÍTULO V.- CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 13.- CONTRATACIÓN.

– La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.

– Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

– Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación. A tal efecto el 60 % de la plantilla de cada empresa, como mínimo, deberá tener contrato indefinido, excluyéndose del cómputo los contratos formativos, en prácticas y de interinidad.

– Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse.

No se ha de hacer ninguna discriminación de los trabajadores/as eventuales y temporales respecto de los fijos. En relación con las percepciones salariales, las horas extras, las vacaciones, el descanso semanal, las licencias, la uniformidad y cualquier otra mejora o beneficio social de que gocen los trabajadores fijos, se aplicará a los trabajadores/as eventuales y temporales de acuerdo con la modalidad y la duración del tiempo de contratación y de la jornada que se haya pactado.

Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación por acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir pruebas y criterios objetivos con relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de forma que en los perfiles exigidos no influya el país ni la cultura de procedencia de la persona.

ARTÍCULO 14.- PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados superiores, seis meses

Técnicos de grado medio y personal administrativo cualificado, dos meses.

Resto de personal, un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel

funcional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

ARTÍCULO 15. – CESES.

Los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa y que deseen causar baja voluntaria en la misma vendrán obligados a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:

Personal Titulado: Un mes.

Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 16. – FINIQUITO.

La empresa, al comunicar al trabajador la denuncia o preaviso por finalización del contrato de trabajo, acompañará a la comunicación una propuesta de finiquito.

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN.

ARTÍCULO 17.- FORMACIÓN.

Con objeto de favorecer la profesionalización de los trabajadores y la mejora permanente de la Formación Profesional en el Sector, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

i) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

ii) A las formaciones que se impartan, con este carácter, tendrán acceso todas aquellas personas que encontrándose en situación de excedencia por motivos familiares, así lo soliciten.

ARTÍCULO 18.- TIEMPO DE FORMACIÓN.

Las Empresas facilitarán hasta 21 horas anuales a sus trabajadores para la realización de cursos de Formación Continua (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada Empresa y se realice el curso completo.

A estos efectos se considerará cumplido el derecho tanto si la formación la imparte la propia empresa como cuando es organizada por entidad externa o bien en planes de formación promovidos y/o desarrollados por las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito territorial o sectorial.

CAPÍTULO VII.- JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO.

ARTÍCULO 19.- JORNADA LABORAL.

La jornada semanal de trabajo será de 38 horas de promedio quedando establecida en su cómputo anual en un máximo de 1745 horas.

La jornada se distribuirá de tal forma que quede libre la jornada del sábado durante todo el año, siendo los días de Nochebuena y Nochevieja y la tarde del Lunes de Aguas no laborables y no recuperables a todos los efectos, trasladándose al día anterior laborable en el supuesto de coincidencia con domingo o sábado no laborable.

En sustitución de la tarde del lunes de aguas podrá acordarse, en empresas no ubicadas en el término municipal de Salamanca, la sustitución de dicha tarde por otra en la que por tradición local así se aconseje.

Los trabajadores con jornada continuada en horario de mañana, disfrutarán de una reducción de una hora diaria durante la semana de fiestas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran, se establecerá un turno de guardia para la mañana del sábado entre los trabajadores que compongan la plantilla, turno que se organizará de la siguiente forma:

– En Empresas de 4 o más trabajadores integrarán el turno de guardia dos trabajadores.

– En Empresas de menos de 4 trabajadores lo integrará un sólo trabajador.

Estos turnos de guardia se organizarán de forma que el trabajador que participe en ellos no supere el tope máximo de jornada semanal, y no podrán representar más del 20 % de la plantilla de la empresa. En estos casos se asegurará un sábado de descanso cada quince días.

La empresa ha de «garantizar» el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda existir en la empresa.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, podría negociarse la forma de organizar y documentar este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras así como de sus representantes legales.

Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital

una vez finalizada la jornada laboral. Por ello, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

ARTÍCULO 20.- JORNADA CONTINUADA.

Durante el período comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, la jornada será continuada de mañana, con una duración máxima de 34 horas semanales, en horario preferente de 8 a 15 horas, pudiéndose repartir estas horas de lunes a sábado. Aquellos trabajadores que manejen máquinas complementarias de ordenadores, tendrán un descanso, al menos, de veinte minutos en los meses de jornada continuada, tiempo que se considerará de trabajo efectivo. La modificación de la jornada en aquellas Empresas dónde se practique habitualmente continuada requerirá el consentimiento expreso de todos los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 21.- VACACIONES.

Con carácter general las vacaciones anuales serán de 22 días laborables para los trabajadores 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 aquéllos trabajadores 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. Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre, salvo que solicite el trabajador el disfrute en otro período.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 previsto en el artículo 48.4 y 48.bis 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 correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En esta materia se respetarán los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños

extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgo, de pérdida de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento. Siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Si por necesidades de la empresa hubieran de realizarse horas extraordinarias de las definidas en el párrafo anterior, éstas podrán ser compensadas económicamente o con tiempos de descanso con un baremo de doble valor por hora extraordinaria estructural realizada. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. El importe de las horas extraordinarias será el de una hora normal, incrementada en un 100% en días laborables y en un 150% en domingos y festivos. Para calcular el importe se dividirá el salario bruto anual por las horas efectivas de trabajo anuales.

ARTÍCULO 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

– 20 días naturales por matrimonio del trabajador.

– 4 días naturales al año en concepto de días de libre disposición, que se considerarán como efectivamente trabajados conforme a un plan establecido entre el trabajador y la Empresa.

– 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 consanguineidad 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.

– 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 de una distancia mayor de 150 km del lugar de trabajo, el plazo se ampliará en dos días.

– Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para realizar exámenes de adquisición de nacionalidad española o trámites administrativos y consulares relacionados con los permisos de autorización de trabajo y residencia en España propios o de los familiares dependientes.

– Un día natural por traslado del domicilio habitual.

– Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto que

deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

– 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 20% 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.

– Permiso para concurrir a exámenes, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales de carácter oficial y el carnet de conducir.

– 2 horas para donar sangre.

– En los supuestos de nacimiento prematuro de hijo o hija o necesaria hospitalización a continuación del parto, el trabajador/trabajadora tiene derecho a ausentarse durante una hora mientras permanezca hospitalizado.

– BOLSA DE HORAS MÉDICAS: Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de Seguridad Social, debiendo acreditar el vínculo consanguíneo de primer grado, comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, tendrá derecho el trabajador a obtener de la Empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. La persona trabajadora por el presente permiso podrá disponer de hasta de hasta 10 horas anuales.

NO RETRIBUIDAS

– Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

– Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o ascendientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación.

– Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o ascendientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación.

ARTÍCULO 24.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y CONCRECION HORARIA POR GUARDA LEGAL.

La persona que tenga a su cuidado directo alguien menor de 12 años o a una persona con discapacidad, física o psíquica, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución

proporcional al salario.

POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género, además de tener derecho a esta reducción, tiene derecho a reordenar su tiempo de trabajo, adaptando su horario, o incluso teniendo un horario flexible u otras fórmulas que existan en la empresa.

HOSPITALIZACIÓN DE NEONATO.

En los supuestos de nacimiento prematuro de hijo o hija o necesaria hospitalización a continuación del parto, el trabajador/trabajadora tiene derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

ARTÍCULO 25.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores 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 pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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 26.- LACTANCIA.

Los trabajadores, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria que podrá ser al comienzo o a la finalización de la misma, con la misma finalidad.

El trabajador podrá optar por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, debiendo ser

disfrutado inmediatamente tras la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto se fijan en 104 el número horas de reducción por lactancia que deberán ser acumuladas en jornadas completas consecutivas.

El trabajador que, habiendo optado por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, solicitase un período de excedencia en los nueve meses posteriores al nacimiento del menor, deberá restituir la parte de retribución percibida durante el disfrute del permiso que se corresponda con el porcentaje de tiempo que se encuentre en situación de excedencia dentro de esos nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuándo y cómo se disfrutará dicho permiso. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO VIII.- RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 27.- SALARIO BASE.

Durante los años de vigencia del presente convenio el salario base experimentará los siguientes incrementos:

– Para el año 2023 se establece un incrementado del 3,50 %.

– Para el año 2024 se establece un incrementado del 2,75 %.

– Para el año 2025 se establece un incrementado del 2,50 %. Revisión salarial:

Si la suma del incremento experimentado por el IPC durante los tres años de vigencia del convenio, fuese superior al 8,75 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso resultante, con un máximo del 1,25 % por ciento, con efectos económicos desde el 1 de enero del año 2026.

ARTÍCULO 28.- COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO.

Durante el período de vigencia del presente convenio, los trabajadores percibirán el plus personal consolidado con un incremento porcentual igual al acordado para el salario base.

ARTÍCULO 29.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán dos, pagaderas en los meses de julio y diciembre de cada año, y su cuantía será el equivalente a 30 días de salario base más el complemento personal consolidado cada una de ellas.

ARTÍCULO 30.- PLUS DE CONVENIO.

Los trabajadores afectados por este Convenio recibirán, en concepto de plus de convenio, cotizable a Seguridad Social, un 7.5% de su salario anual, complemento personal consolidado incluido. Este plus se abonará prorrateado uniformemente a lo largo de las diferentes mensualidades del año o en su totalidad, en el mes de septiembre.

ARTÍCULO 31.- PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS.

El trabajador que preste sus servicios con carácter extraordinario cualquiera de los 14 días festivos anuales, con independencia de la compensación de un día retribuido, percibirá el recargo de 62 € diarios. El trabajador que preste sus servicios en domingo fuera de su jornada ordinaria de trabajo y lo haga con carácter extraordinario, percibirá como compensación el recargo de 42 € diarios.

CAPÍTULO IX.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 32.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio complementarán las prestaciones que reciban los trabajadores en situación de I.T. hasta alcanzar el 100% de su base reguladora, a partir del primer día de la baja y por un período máximo de diez meses.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio complementarán las prestaciones que reciban los trabajadores en situación de I.T. hasta alcanzar el 100% de su base reguladora, a partir del primer día de la baja y por un período máximo de 10 MESES.

ARTÍCULO 33.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ.

Las Empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias:

Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 37.000 euros.

Incapacidad total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 42.000 euros.

ARTÍCULO 34.- FALLECIMIENTO.

Con cargo a la Empresa se establece una prestación consistente en el abono de una mensualidad del salario real por una sola vez a los causahabientes del trabajador fallecido.

ARTÍCULO 35.- JUBILACIÓN.

Cuando un trabajador se jubile, disfrutará de un permiso retribuido cuya duración dependerá de la antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad superior a veinte años: Dos meses

Antigüedad superior a diez años e inferior a veinte años: MES Y MEDIO

Antigüedad superior a cinco años e inferior a diez años: UN MES.

En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

ARTÍCULO 36.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Todos los trabajadores sujetos al convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Salamanca que cumplan con los requisitos establecidos legalmente,, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial.

ARTÍCULO 37.- PREMIOS.

a) Por permanencia en la empresa: Como premio por la constancia y permanencia en la misma empresa, se establece, al cumplir 25 años de servicio en la empresa y con cargo a la misma, un premio consistente en la percepción por parte del trabajador de dos mensualidades de salario base y complemento personal consolidado, disfrutando de un período de vacaciones de 15 días a añadir al período establecido en el artículo 19.

b) De natalidad En cuantía de 175 euros.

c) De Nupcialidad En cuantía de 125 euros, una sola vez.

CAPÍTULO X.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 38.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo «, que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto- ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que tele trabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.

– Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

– A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente a la dotación de medios, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 15 Euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Durante la vigencia del presente Convenio la citada cantidad de 15 Euros se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

7. Derechos de información y participación.

Las empresas:

– Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.

– Entregarán mensualmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de

uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

8. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

9. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona tele trabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla tele trabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

ARTÍCULO 39.- PAUSA en PVD.

El personal que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización, tendrá una pausa de 5 minutos por cada hora de trabajo efectivo, con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, no permitiéndose ni contemplándose la acumulación de la pausa.

ARTÍCULO 40.- REVISIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

1.-El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia por orden de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en lo referente a la vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de

Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 41.- RIESGOS PSICOSOCIALES.

La dirección de la empresa deberá velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de comportamientos que conlleven violencia en el trabajo como riesgo psicosocial; prestando especial atención al mobbing que afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 42.- DERECHOS SINDICALES.

Se reconoce expresamente en este Convenio la figura del Delegado Sindical Provincial, en los términos que establece el artículo 9 de la LOLS.

Derechos de información, consulta y participación: negociación colectiva e interlocución sindical. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

CAPÍTULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 43.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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 44.- 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 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.

ARTÍCULO 45.- FALTAS GRAVES.

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. 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.

ARTÍCULO 46.- FALTAS MUY GRAVES.

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

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa. 3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

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

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

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

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

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley. 9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

13. Acoso por razón de sexo y xenofobia En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

El acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave, y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

ARTÍCULO 47.- 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.

ARTÍCULO 48.- 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.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

SEGUNDA.- PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el BOP.

TERCERA.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTA.-. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

«Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la estabilidad en el empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas» Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Las empresas con menos de 250 trabajadores/as acordaran con la RLT, medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, en un plazo no superior a 6 meses desde la publicación del presente Convenio.

Las empresas elaborarán un plan de igualdad en los términos establecidos legalmente.

QUINTA.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general. En este sentido:

Suspensión del contrato de trabajo:

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente, de menores de seis años.

2. La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión

se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados. En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.

Protección de la maternidad:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d), del E.T., durante el tiempo necesario.

SEXTA.- CLÁUSULA DE GÉNERO NEUTRO.

En el texto del Convenio Colectivo de la Actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Salamanca, se ha utilizado el masculino como genérico, para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

SÉPTIMA.- GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.

Las partes firmantes se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de origen, nacionalidad, pertenencia é orientación sexual, discapacidad o enfermedad y a poner en marcha medidas de gestión de la diversidad y acciones positivas que aseguren la igualdad de oportunidades en: el acceso al trabajo, la estabilidad en el empleo, el salario, la formación y la promoción profesional.

ANEXO I.

Titulados.

Personal titulado Es el que se halla en posesión de un título o diploma 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 y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Personal administrativo.

Jefe de primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa. Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.

Jefe de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Quedan adscritos a esta categoría los Traductores e Intérpretes jurados de más de un idioma y los Cajeros sin firma reconocida en entidades bancarias o de crédito.

Oficial de primera: Es el 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 adscriben a esta categoría:

Intérpretes jurados de un idioma, Operadores de Máquinas contables, Taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

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

Se adscriben a esta categoría las Telefonistas-Recepcionistas y los Traductores e Intérpretes no jurados.

Administrativo: Es el empleado que dedicándose a tareas las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, utilizan de forma habitual en el desempeño de sus funciones uno o varios programas informáticos de gestión.

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, pudiendo utilizar para ello programas informáticos a nivel usuario tales como procesadores de texto, hojas de cálculo o bases de datos. Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

Técnicos de oficina.

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de la misma en cuanto se refiere a:

Cadenas de operaciones a seguir. Diseño de documentos base. 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 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. Programador: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Operador de ordenador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

Subalternos y Oficios varios.

Oficial: Incluye al personal, como Mecánicos, Carpinteros, Electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de las categorías señaladas.

Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

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

Ordenanza: Su misión consiste en hacer recados dentro o fuera de oficinas, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

ANEXO II.- SALARIO BASE MENSUAL

SALARIO BASE MENSUAL	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Titulados:			
Personal titulado grado superior	1.721,51 €	1.768,85 €	1.813,07 €
Personal titulado grado medio	1.657,35 €	1.702,92 €	1.745,50 €
Personal administrativo:			
Jefe de primera	1.593,34 €	1.637,16 €	1.678,09 €
Jefe de segunda	1.528,82 €	1.570,86 €	1.610,13 €
Oficial de primera	1.452,95 €	1.492,91 €	1.530,23 €
Oficial de segunda	1.393,08 €	1.431,39 €	1.467,17 €
Administrativo	1.290,03 €	1.325,51 €	1.358,65 €
Auxiliar administrativo	1.187,00 €	1.219,64 €	1.250,13 €
Técnicos de oficina:			
Analista	1.593,34 €	1.637,16 €	1.678,09 €
Programador	1.528,82 €	1.570,86 €	1.610,13 €
Operador de ordenador	1.452,95 €	1.492,91 €	1.530,23 €
Subalternos y oficios varios:			
Oficial	1.242,88 €	1.277,06 €	1.308,99 €
Vigilante	1.134,92 €	1.166,13 €	1.195,28 €
Conserje	1.134,92 €	1.166,13 €	1.195,28 €
Ordenanza	1.134,92 €	1.166,13 €	1.195,28 €
Personal de limpieza	1.134,92 €	1.166,13 €	1.195,28 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE SALAMANCA			
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 96 - Viernes 21 de Mayo de 2021)			

ARTÍCULO 19.- JORNADA LABORAL			
... cómputo anual en un máximo de	1768	horas	
Para el año 2022 ... cómputo anual en un máximo de	1745	horas	
ARTÍCULO 21.- VACACIONES			
En concepto de bolsa de vacaciones, ...	120	euros, una sola vez al año, y por último año durante el 2021	
ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS			
El importe ... el de una hora normal, incrementada en un	100%	en días laborables	
y en un	150%	en domingos y festivos	
ARTÍCULO 27.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2		
ARTÍCULO 28.- PLUS DE CONVENIO	7,50%	de su salario anual,	
ARTÍCULO 29.- PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS			
... carácter extraordinario cualquiera de los 14 días festivos anuales, ... recargo de	60	euros diarios	
... en domingo fuera de su jornada ordinaria de trabajo y lo haga con carácter extraordinario ... recargo de	40	euros diarios	
Estos pluses se incrementarán en	1	euro cada uno de los años	
CORRECCIÓN TABLAS (BOP N.º 104 - Miércoles 2 de Junio de 2021)			

ANEXO I			
TABLAS SALARIALES AÑO 2021	Euros/mes		
Titulados:			
Personal titulado grado superior	1.638,90		
Personal titulado grado medio	1.577,52		
Personal administrativo:			
Jefe de primera	1.516,30		
Jefe de segunda	1.454,58		
Oficial de primera	1.382,01		
Oficial de segunda	1.324,72		
Administrativo	1.226,15		
Auxiliar administrativo	1.127,58		
Técnicos de oficina:			
Analista	1.516,30		
Programador	1.454,58		
Operador de ordenador	1.382,00		
Subalternos y oficios varios:			
Oficial	1.181,03		
Vigilante	1.077,77		
Conserje	1.077,77		
Ordenanza	1.077,77		
Personal de limpieza	1.077,77		
TABLAS SALARIALES AÑO 2022	Euros/mes		
Titulados:			
Personal titulado grado superior	1.663,29		
Personal titulado grado medio	1.601,30		
Personal administrativo:			

Jefe de primera	1.539,46		
Jefe de segunda	1.477,12		
Oficial de primera	1.403,82		
Oficial de segunda	1.345,97		
Administrativo	1.246,41		
Auxiliar administrativo	1.146,86		
Técnicos de oficina:			
Analista	1.539,46		
Programador	1.477,12		
Operador de ordenador	1.403,82		
Subalternos y oficios varios:			
Oficial	1.200,85		
Vigilante	1.096,54		
Conserje	1.096,54		
Ordenanza	1.096,54		
Personal de limpieza	1.096,54		
\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 221 - Viernes 17 de Noviembre de 2023)			
Código	37000375011982		
ARTÍCULO 19.- JORNADA LABORAL			
en su cómputo anual	1745	horas	

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS			
El importe será el de una hora normal, incrementada en un	100%	en días laborables	
y en un	150%	en domingos y festivos	
ARTÍCULO 29.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2	en los meses de julio y diciembre de cada año	
y su cuantía será el equivalente a 30 días de salario base más el complemento personal consolidado cada una de ellas			
ARTÍCULO 30.- PLUS DE CONVENIO	7,50%	de su salario anual, complemento personal consolidado incluido	
ARTÍCULO 31.- PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS			
los 14 días festivos anuales ... recargo de	62	euros diarios	
En domingo fuera de su jornada ordinaria de trabajo ... recargo de	42	euros diarios	
ARTÍCULO 37.- PREMIOS			
Por permanencia en la empresa	2	mensualidades de salario base y complemento personal consolidado	
De natalidad	175	euros	
De Nupcialidad	125	euros, una sola vez	
ARTÍCULO 38.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO			

cantidad máxima de	15	Euros mensuales	
ANEXO II.- SALARIO BASE MENSUAL			
	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Titulados:			
Personal titulado grado superior	1.721,51	1.768,85	1.813,07
Personal titulado grado medio	1.657,35	1.702,92	1.745,50
Personal administrativo:			
Jefe de primera	1.593,34	1.637,16	1.678,09
Jefe de segunda	1.528,82	1.570,86	1.610,13
Oficial de primera	1.452,95	1.492,91	1.530,23
Oficial de segunda	1.393,08	1.431,39	1.467,17
Administrativo	1.290,03	1.325,51	1.358,65
Auxiliar administrativo	1.187,00	1.219,64	1.250,13
Técnicos de oficina:			
Analista	1.593,34	1.637,16	1.678,09
Programador	1.528,82	1.570,86	1.610,13
Operador de ordenador	1.452,95	1.492,91	1.530,23
Subalternos y oficios varios:			
Oficial	1.242,88	1.277,06	1.308,99
Vigilante	1.134,92	1.166,13	1.195,28
Conserje	1.134,92	1.166,13	1.195,28
Ordenanza	1.134,92	1.166,13	1.195,28
Personal de limpieza	1.134,92	1.166,13	1.195,28