ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 9 DE AGOSTO DE 2021 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE VALLADOLID 2019-2023

Visto el texto del Convenio Colectivo de oficinas y despachos de Valladolid 2019-2023 (Código 47000345011988),suscrito el día 1 de julio de 2021 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el 9 de julio de 2021 y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora, el 4 de agosto de 2021, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a nueve de agosto de dos mil veintiuno.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS VALLADOLID 2019/2023

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE VALLADOLID. - 2019/2023

El presente Convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE Valladolid) y la Asociación de Oficinas y Despachos de Valladolid y, por la parte social, representados por Unión General de Trabajadores (UGT) Central Sindical más representativas del Sector.

CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º. - Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las Oficinas y Despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en Valladolid y su provincia.

Artículo 2º. - Ámbito Personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio, afectan a las personas trabajadoras de las empresas mencionados en el artículo anterior.

Artículo 3º. – Vigencia y duración.

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el B.O. de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor en fecha 1º de enero de 2019, y tendrá efectos económicos desde dicha fecha, conforme se recoge en las tablas salariales para cada periodo temporal. Su vigencia será de CINCO años: Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4º. - Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre del año de su vencimiento/2023.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

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 5º. - Compensación y absorción.

Las mejoras resultantes del presente Convenio podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 6º. - Garantía Ad Personam.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada persona trabajadora.

CAPITULO II:ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO / ESTRUCTURA PROFESIONAL.

Artículo 7º. - Clasificación Profesional.

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

La clasificación profesional recogida en este Convenio, pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier índole.

Artículo 8º. - Factores de Valoración.

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 9º. - Grupos profesionales.

Grupo profesional I / NIVELES: X, XI, XII, XIII:

Criterios Generales. - Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación. - Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Grupo profesional II / NIVELES: VII, VIII, IX:

Criterios Generales. - Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. - Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al graduado escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III / NIVELES: IV, V, VI.

Criterios Generales. - Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación. - Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente, formación profesional de segundo grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional IV/ NIVELES: 0, I, II, III.

Criterios Generales. - Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de Dirección,

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación. - Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Artículo 10º. – Niveles salariales que conforman cada Grupo Profesional, recogidos en este Convenio Colectivo.

GRUPO IV	GRUPOS PROFESIONALES
Nivel	
0	Gerente / Director-a. (*)
I	Titulado/a Superior.
II	Titulado/a Medio /Jefe-a superior (Oficial mayor).
III	Jefe-a de primera.
GRUPO III	
Nivel	
IV	Jefe-a de segunda.
V	Oficial-a administrativo-a.
VI	Oficial-a de segunda administrativo-a / Encargado-a de oficios varios.
GRUPO II	
Nivel	
VII	Oficial-a de primera de oficios varios.
VIII	Oficial-a de segunda de oficios varios.
IX	Promotor-a Comercial / Especialista de tareas varias

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

GRUPO I Nivel	
X	Conserje, Ayudante-a de oficios varios.
XI (**)	Oficial-a de tercera administrativo-a.
XII (***)	Auxiliar administrativo-a
XIII (****)	Ordenanza-Limpiador-a

(*) Con efectos de 1º de enero de 2021, se crean los grupos profesionales de Gerente y Director-a (Nivel 0).

(**) Con efectos de 1º de julio de 2021 el Nivel X-bis se redenomina como Nivel XI (Comprende el grupo profesional de Oficial de tercera administrativo-a).

(***) Con efectos de 1º de julio de 2021, el auxiliar administrativo se redenomina Nivel XII.

(****) Las personas trabajadoras que, a fecha 31/12/2020, estén clasificadas en los grupos profesionales de Ordenanza (Nivel XII) y Limpiador-a (Nivel XIII) , con efectos de 1º de julio de 2021, se clasifican en el Grupo Profesional de Ordenanza-limpiador/a (Nivel XIII).

CAPITULO III: CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 11º. – Retribuciones/Tablas salariales.

La acreditación a las personas trabajadoras de los salarios establecidos en el presente Convenio, y su pago, deberá de realizarse dentro de los tres primeros días de cada mes.

La retribución básica mensual, pagas extraordinarias (Verano y Navidad), para los distintos niveles/categorías determinados en el presente Convenio (sin consideración de los pluses de antigüedad o vinculación), queda establecida en la forma que refieren las Tablas Salariales (A.-; B.-; C; C.1.; D.- y E.-) que se reseñan seguidamente para los años de vigencia del convenio: 2019 a 2023.

Se acuerdan para los años de vigencia del Convenio las siguientes Tablas Salariales Básicas y de porcentajes (%) complementarios por NO ABSENTISMO:

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

1.) Para el año 2019 (Periodo 01/enero.2019 a 31diciembre/2019). NO SE INCREMENTA LA TABLA SALARIAL vigente a fecha 31/12/2018, la cual queda establecida en dicho ejercicio conforme se recoge en el apartado A) Tabla Salarial /año 2019.

2.) Para el año 2020 (Periodo 01/enero a 31 diciembre/2020) . NO SE INCREMENTA LA TABLA SALARIAL vigente a fecha 31/12/2019, la cual queda establecida en dicho ejercicio conforme se recoge en el apartado B) Tabla Salarial /año 2020.

3.) Para el año 2021 (Periodo 01/enero a 31 diciembre/2021) , se efectuará, CON EFECTOS DE FECHA 1º/JULIO/2021, una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2020 ; aplicando a dicho salario base (*vigente a fecha 31.12.2020*) un porcentaje de incremento del 1,5 % ; quedando establecidas las tablas salariales en los periodo 01/01/2021 a 30/06/2021 y 01/07/2021 a 31/12/2021, conforme se recoge en los apartados C) y C.1) Tablas Salariales/año 2021.

Complemento personal por NO ABSENTISMO : Así mismo EN EL PERIODO TEMPORAL 01-07-2021 a 31-12-2021 ; se establece el abono de un complemento personal por NO ABSENTISMO) para todas las personas trabajadoras de las empresas afectadas por este Convenio , complemento que NO TIENE CARÁCTER de SALARIO Convenio , y tendrá una cuantía del 0,40 % sobre el importe del salario base/mes y pagas extraordinarias devengadas por cada persona trabajadora (*Conforme recoge el apartado C.2 / Tabla de Complemento personal por NO ABSENTISMO* / año 2021) .Este Complemento personal por NO ABSENTISMO se reflejará en la nómina de la persona trabajadora con esta misma denominación identificadora, y se acreditará mensualmente a lo largo del PERIODO DE DEVENGO DEL MISMO (01-07-2021 a 31-12-2021) con el carácter de pago a cuenta por NO ABSENTISMO, pagos que se regularizarán ,en su caso, en el mes de diciembre, conforme se indica en el párrafo siguiente.

Reseñado complemento personal por NO ABSENTISMO, se regularizará en el mes de diciembre/2021, en base al cumplimiento del ratio de NO ABSENTISMO establecido para

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

el año 2021, de forma que se deduciría el importe de los abonos realizados por este concepto a la persona trabajadora que no haya cumplido el objetivo de NO ABSENTISMO.

3.1. Prima demora convenio/2021. NO CONSOLIDABLE/ Periodo abono 01/07/2021 a 31/12/2021:

En el periodo 01/07/2021 a 31/12/2021, se acreditará a los trabajadores sujetos a la aplicación del presente Convenio, un incentivo mensual en la cuantía que se establece en el Anexo 1.c a la TABLA SALARIAL C.1 /año 2021.

4.) Para el año 2022 (01/enero a 31 diciembre/2022), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2021, incrementado *en el 0,20 % por consolidación del 50 % del porcentaje convenido por NO ABSENTISMO para el año 2021*; aplicando a dicho salario base consolidado un incremento del 1, 4º %, quedando establecida la tabla salarial en el ejercicio 2022, conforme se recoge en el apartado D) Tabla Salarial/año 2022.

Complemento personal por NO ABSENTISMO: Así mismo , en dicho periodo temporal (01-01-2022/31-12-2022); se establece el abono de un complemento personal por NO ABSENTISMO para todas las personas trabajadoras de las empresas afectadas por este Convenio , complemento que NO TIENE CARÁCTER de SALARIO Convenio , y tendrá una cuantía del 0,40 % sobre el importe del salario base/mes y pagas extraordinarias devengadas por cada persona trabajadora (*Conforme recoge el apartado D.1 /Tabla de Complemento personal por NO ABSENTISMO-año 2022*) .Este Complemento personal por NO ABSENTISMO se reflejará en la nómina de la persona trabajadora con esta misma denominación identificadora, y se acreditará mensualmente a lo largo del año con el carácter de pago a cuenta por NO ABSENTISMO, pagos que se regularizarán ,en su caso, en el mes de diciembre, conforme se indica en el párrafo siguiente.

Reseñado complemento personal por NO ABSENTISMO, se regularizará en el mes de diciembre/2022, en base al cumplimiento del ratio de NO ABSENTISMO establecido para

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

el año 2022, de forma que se deduciría el importe de los abonos realizados por este concepto a la persona trabajadora que no haya cumplido el objetivo de NO ABSENTISMO

5.) Para el año 2023 (01/enero a 31 diciembre/2023), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2022, *incrementado en el 0,20, por consolidación del 50 % del porcentaje convenido por NO ABSENTISMO para el año 2022*; aplicando a dicho salario base consolidado un porcentaje de incremento del 0,60 %, quedando establecida la tabla salarial en el ejercicio 2023, conforme se recoge en el apartado E) Tabla Salarial/año 2023.

Complemento personal por NO ABSENTISMO: Así mismo , en dicho periodo temporal (01-01-2023/31-12-2023); se establece el abono de un complemento personal por NO ABSENTISMO para todas las personas trabajadoras de las empresas afectadas por este Convenio , complemento que NO TIENE CARÁCTER de SALARIO Convenio , y tendrá una cuantía del 0,40 % sobre el importe del salario base/mes y pagas extraordinarias devengadas por cada persona trabajadora (*Conforme recoge el apartado E.1 /Tabla de Complemento personal por NO ABSENTISMO-año 2023*) .Este Complemento personal por NO ABSENTISMO se reflejará en la nómina de la persona trabajadora con esta misma denominación identificadora, y se acreditará mensualmente a lo largo del año con el carácter de pago a cuenta por NO ABSENTISMO, pagos que se regularizarán ,en su caso, en el mes de diciembre, conforme se indica en el párrafo siguiente.

Reseñado complemento personal por NO ABSENTISMO, se regularizará en el mes de diciembre/2023, en base al cumplimiento del ratio de NO ABSENTISMO establecido para el año 2023, de forma que se deduciría el importe de los abonos realizados por este concepto a la persona trabajadora que no haya cumplido el objetivo de NO ABSENTISMO

REGULACION Y CÓMPUTO DE DIAS DE AUSENCIA AL TRABAJO PARA EL DEVENGO DEL COMPLEMENTO PERSONAL POR NO ABSENTISMO (Que se establece para los años 2021-2022 y 2023).

El Abono del Complemento Personal por No Absentismo se determinará computando los días de no asistencia al trabajo de cada trabajador de forma individual. Se considerará como Absentismo (al objeto de abono del Complemento Personal por dicho concepto), la NO ASISTENCIA AL TRABAJO DE LA PERSONA TRABAJADORA, durante 10 Jornadas

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

completas/año. Por debajo de este cómputo de jornadas de absentismo (Anual), se percibirá por la persona trabajadora el complemento (0,40 % del salario base/mes) estipulado para los años 2021; 2022 y 2023 (Apartados /C.2 /; D.1 y E.1).

NO SE COMPUTARÁ COMO DIA DE ABSENTISMO DE LA PERSONA TRABAJADORA, CUANDO LA AUSENCIA AL TRABAJO ESTE MOTIVADA POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

a) Permisos Retribuidos recogidos en el convenio colectivo vigente del sector de Oficinas y Despachos de Valladolid.

b) Los Permisos por lactancia, establecidos legalmente, y que afectan a ambos miembros de la pareja.

c) Las ausencias motivadas por IT de accidente laboral.

d) Las ausencias motivadas por la suspensión de actividad en la Empresa, por riesgo de Accidente.

e) Los Permisos por Maternidad / Paternidad, recogidos en la legislación Vigente.

f) Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por acuerdo de la Empresa y la persona trabajadora.

g) Las Bajas de enfermedad que requieran: Tratamiento Quirúrgico, Quimioterápico, Radioterápico, o internamiento en Centro Psiquiátrico o Centro Rehabilitador.

h) Los días de Ausencia por realización de actividad sindical con cargo a horas sindicales de la persona trabajadora, o de representación del personal en los términos legales previstos en la legislación vigente.

i) Epidemias, cuando las mismas sean dictaminadas por los Organismos Sanitarios (De ámbito Provincial, Autonómico o Estatal).

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

A.-) TABLA SALARIAL/año 2019 –periodo 01/01/2019 a 31/12/2019-

(En el periodo 01/01/2019 a 31/12/2019, se aplica la tabla salarial VIGENTE en el año 2018)

(1) (2) (3)

Tabla SALARIOS / año 2019

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (*importe de cada paga)*	Salario Base/año
I	1969,10	1969,10	27.567,40
II	1897,05	1897,05	26.558,70
III	1828,00	1828,00	25.592,00
IV	1759,00	1759,00	24.626,00
V	1692,00	1692,00	23.688,00
VI	1642,30	1642,30	22.992,20
VII	1521,50	1521,50	21.301,00
VIII	1450,45	1450,45	20.306,30
IX	1317,50	1317,50	18.445,00
X	1166,25	1166,25	16.327,50
X bis	1114,50	1114,50	15.603,00
XI	1062,70	1062,70	14.877,80
XII	921,60	921,60	12.902,40
XIII	900,00	900,00	12.600,00

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

B.-) TABLA SALARIAL/año 2020 –periodo 01/01/2020 a 31/12/2020-

(En el periodo 01/01/2020 a 31/12/2020, se aplica la tabla salarial VIGENTE en el año 2019)

(1) (2) (3)

Tabla SALARIOS / año 2020

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (*importe de cada paga)*	Salario Base/año
I	1969,10	1969,10	27.567,40
II	1897,05	1897,05	26.558,70
III	1828,00	1828,00	25.592,00
IV	1759,00	1759,00	24.626,00
V	1692,00	1692,00	23.688,00
VI	1642,30	1642,30	22.992,20
VII	1521,50	1521,50	21.301,00
VIII	1450,45	1450,45	20.306,30
IX	1317,50	1317,50	18.445,00
X	1166,25	1166,25	16.327,50
X bis	1114,50	1114,50	15.603,00
XI	1062,70	1062,70	14.877,80
XII	950,00	950,00	13.300,00
XIII	950,00	950,00	13.300,00

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

C.-) TABLA SALARIAL/año 2021 –periodo 01/01/2021 a 30/06/2021-

*(El Salario Base del Nivel salarial 0 /*categoría de nueva creación*/ se ha fijado tomando como referencia el valor medio de mercado para categorías similares. Y el Salario Base de los Niveles Salariales I a XIII se ha fijado en la misma cuantía que tienen los salarios vigentes a fecha 31/12/2020.*

(1) (2) (3)

Tablas SALARIOS /año 2021

1º/ENERO/2021 a 30/JUNIO/2021

Niveles	Salario Base/mes		Salario Base/ 1/2 año (enero/junio)
0	1969,10		11.814,60
I	1969,10		11.814,60
II	1897,05		11.382,30
III	1828,00		10.968,00
IV	1759,00		10.554,00
V	1692,00		10.152,00
VI	1642,30		9.853,80
VII	1521,50		9.129,00
VIII	1450,45		8.702,70
IX	1317,50		7.905,00
X	1166,25		6.997,50
X bis	1114,50		6.687,00
XI	1062,70		6.376,20
XII	950,00		5.700,00
XIII	950,00		5.700,00

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

C.1.-) TABLA SALARIAL/año 2021 –periodo 01/07/2021 a 31/12/2021-

*(El Salario Base del Nivel salarial 0 /*categoría de nueva creación*/ se ha fijado tomando como referencia el valor medio de mercado para categorías similares. El Salario Base de los Niveles Salariales I a XI se ha fijado tomando como base los salarios vigentes del Convenio a fecha 30/06/2021, los cuales se HAN INCREMENTADO EL 1,50 % CON EFECTOS DE FECHA 1º/JULIO /2021;* y el Salario Base de los niveles salariales XII y XIII se ha fijado teniendo en cuenta el salario mínimo interprofesional vigente, corregido para el Nivel XII

(1) (2) (3)

Tablas SALARIOS /año 2021

1º/JULIO/2021 a 31/DICIEMBRE/2021

Niveles	Salario Base/mes	Pagas Extras meses Julio y diciembre (*importe de cada paga)*	Salario Base ½ año (Julio/dicbre)
0	2.198,50	2.198,50	17.588,00
I	1998,64	1998,64	15.989,12
II	1925,50	1925,50	15.404,00
III	1855,42	1855,42	14.843,36
IV	1785,39	1785,39	14.283,36
V	1717,38	1717,38	
VI	1666,93	1666,93	13.335,44
VII	1544,32	1544,32	12.354,56
VIII	1472,21	1472,21	11.777,68
IX	1337,26	1337,26	10.698,08
X	1183,74	1183,74	13.739,04
XI	1131,22	1131,22	9.049,76
XII	1078,64	1078,64	8.629,12
XIII	964,25	964,25	7.714,00

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

C.2.-) Tabla de Complemento personal por NO ABSENTISMO/2021 (0,40 % del salario base/mes) , que se acreditará a cada persona trabajadora en el periodo 01/07/2021 a 31/12/2021, y se regularizará en el mes de Diciembre/2021 .

Niveles	Sobre Salario Base/mes + 2 pagas extras (Periodo 01/07/2021 a 31/12/2021) Complemento/ 0,40 %	Total 6 meses + 2 p.ex (01/07/2021/31/12/2021)
0	8,80	70,40
I	8,00	64,00
II	7,70	61,60
III	7,42	59,36
IV	7,14	57,12
V	6,87	54,96
VI	6,70	53,60
VII	6,18	49,44
VIII	5,90	47,20
IX	5,30	42,40
X	4,70	37,60
XI	4,50	36,00
XII	4,31	34,48
XIII	3,90	31,20

3.1. Prima demora convenio/2021. NO CONSOLIDABLE /Anexo 1.c a TABLA SALARIAL C.1 /año 2021.

En el periodo 01/07/2021 a 31/12/2021, se acreditará a los trabajadores sujetos a la aplicación del presente Convenio, un incentivo mensual en la cuantía que se establece en este Anexo 1.c a TABLA SALARIAL C.1 /año 2021:

	Prima Mes (Julio a diciembre/2021)	TOTAL, importe prima de 6

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Nivel Salarial	(*importe de cada paga*	meses (Julio/diciembre)
0	229,40	1.376,40
I	29,54	177,24
II	28,45	170,70
III	27,42	164,52
IV	26,35	158,10
V	25,38	152,28
VI	24,63	148,63
VII	22,82	136,92
VIII	21,76	130,56
IX	19,76	118,56
X	17,49	104,94
XI	16,72	100,32
XII	15,94	95,64
XIII	14,17	85,00

D.-) TABLA SALARIAL/año 2022 –periodo 01/01/2022 a 31/12/2022-

(El Salario Base de cada Nivel salarial – vigente a fecha 31/12/2021 + el porcentaje de consolidación del 50% de NO ABSENTISMO/2021- SE HA INCREMENTADO EL 1,40 % CON EFECTOS DE FECHA 1º/ENERO/2022)

(1) (2) (3)

Tablas SALARIOS/ año 2022

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (*importe de cada paga)*	Salario Base/año
0	2233,70	2233,70	31271,80
I	2030,64	2030,64	28.428,96
II	1956,36	1956,36	27.389,04
III	1885,53	1885,53	26.397,42
IV	1814,35	1814,35	25.400,09
V	1745,27	1745,27	24.433,78
VI	1694,01	1694,01	23.716,14
VII	1569,04	1569,04	21.966,56
VIII	1495,82	1495,82	20.941,48
IX	1359,23	1359,23	19.029,22
X	1202,95	1202,95	16.841,30
XI	1149,59	1149,59	16.094,26
XII	1095,94	1095,94	15.343,16
XIII	979,75	979,75	13.716,50

C.1) Tabla de Complemento personal por NO ABSENTISMO/2022 (0,40 % del salario base/mes) , que se acreditará a cada persona trabajadora en el periodo 01/01/2022 a 31/12/2022, y se regularizará en el mes de Diciembre/2022

Niveles	Sobre Salario Base/mes C/ 0,40 %	Sobre cada paga Extra C/ 0,40 %	Total, año/14 pagas
0	8,93	8,93	125,02
I	8,12	8,12	113,68
II	7,82	7,82	109,48
III	7,54	7,54	105.56

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

IV	7,25	7,25	101,50
V	7.00	7,00	98,00
VI	6,98	6,98	97,72
VII	6,30	6,30	88,20
VIII	6,00	6,00	84,00
IX	5,43	5,43	76,02
X	4,81	4,81	67,34
XI	4,60	4,60	64,40
XII	4,40	4,40	61,60
XIII	3,91	3,90	54,74

E.-) TABLA SALARIAL/año 2023 –periodo 01/01/2023 a 31/12/2023-

(El Salario Base de cada Nivel salarial – vigente a fecha 31/12/2022 + el porcentaje de consolidación del 50% de NO ABSENTISMO/2022 - SE HA INCREMENTADO EL 0,60 % CON EFECTOS DE FECHA 1º/ENERO/2023)

(1) (2) (3)

Tablas SALARIOS / año 2023

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (*importe de cada paga)*	Salario Base/año
0	2251,60	2251,60	31.522,40
I	2046,84	2046,84	28.655,75
II	1971,93	1971,93	27.607,02
III	1900,19	1900,19	26.602,60
IV	1828,44	1828,44	25.598,16
V	1758,81	1758,81	24.623,30
VI	1707,11	1707,11	23.899,52
VII	1581,56	1581,56	22.141,79

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

VIII	1507,70	1507,70	21.107,83
IX	1369,49	1369,49	19.172,84
X	1212,28	1212,28	16.971,92
XI	1158,48	1158,48	16.218,72
XII	1104,67	1104,67	15.465,35
XIII	987,55	987.55	13.825,70

C.1) Tabla de Complemento personal por NO ABSENTISMO/2023 (0,40 % del salario base/mes) , que se acreditará a cada persona trabajadora en el periodo 01/01/2023 a 31/12/2023, y se regularizará en el mes de Diciembre/2023 :

Niveles	Sobre Salario Base/mes C/ 0,40 %	Sobre cada paga Extra C/ 0,40 %	Total año/14 pagas
0	9,00	8,90	126,00
I	8,18	8,18	114,52
II	7,88	7,88	110,32
III	7,60	7,60	106,40
IV	7,31	7,31	102,34
V	7,03	7,03	98,42
VI	6,82	6,82	95,48
VII	6,32	6,32	88,48
VIII	6,03	6,03	84,42
IX	5,47	5,47	76,58
X	4,84	4,84	67,76
XI	4,63	4,63	64,82
XII	4,41	4,41	61,74
XIII	3,95	3,95	54,30

Artículo 12º. - Pagas Extraordinarias.

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Las personas trabajadoras percibirán dos gratificaciones extraordinarias (*Gratificación de Verano/en julio; y Gratificación de Navidad/en diciembre*) en cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base (1) , pagas que podrán ser prorrateadas mensualmente por acuerdo expreso de empresario y trabajador.

Artículo 13º. - Antigüedad.

a) Las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 1996, tuvieran la condición de fijas en empresas afectadas por el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad, hasta un máximo de siete trienios. El importe de cada trienio cuyo devengo se iniciará el primero de enero del año en que se cumpla el trienio, consistirá en una cantidad equivalente al cinco por ciento (5%) de su salario base (1). Las personas trabajadoras que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad al 1º de enero de 1996 y consolidados al día de la fecha de firma de este convenio 7 ó más trienios, devengarán el importe del porcentaje consolidado de los mismos, que permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base de su categoría.

b) *Plus de vinculación*.- Las personas trabajadoras que no tuvieran la condición de fijas en la empresa, a fecha 1 de enero de 1996, y/o hayan adquirido la condición de fijas a partir de dicha fecha (01.01.1996), las cuales conforme se establece en el apartado anterior, no tienen derecho al devengo de plus de antigüedad, se les acreditará por la empresa , al vencimiento de cada año de servicio continuado con el carácter de fijo en la misma , una cantidad en concepto de plus de vinculación, consistente en un porcentaje del 1,25 por ciento del salario base de su categoría, cuyo abono se realizará con una periodicidad mensual. El porcentaje máximo que podrá alcanzar, en todo caso, este plus, será el 7,5 por ciento del salario base de su categoría. Llegado el tope indicado (7,5 por ciento), este porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el Convenio para su categoría.

Artículo 14º. - Dietas y kilometraje.

1. Si por necesidad de servicio hubiere de desplazarse alguna persona trabajadora fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción, una dieta de 62 euros al día, durante los años de vigencia del

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

convenio. En el caso de que únicamente hubiera de pernoctar fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, se le abonará el 40 por ciento de la cantidad antes citada y el 30 por ciento para el caso de que efectuara una comida fuera de su localidad de trabajo.

En los años 2021 a 2023, la dieta día completa tendrá una cuantía de 62 Euros; la pernoctación el 40 % de la dieta día; y una comida el 30% de la dieta día.

2. De conformidad entre las partes, podrá sustituirse el sistema establecido en el apartado anterior, por el de gastos pagados debidamente justificados. Si los desplazamientos se efectuarán en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo, se abonarán en el periodo de vigencia de este Convenio: 0,26 euros/kilómetro.

Artículo 14º-bis. – Colegiación profesional obligatoria.

En el supuesto que la persona trabajadora tenga que colegiarse obligatoriamente (en Colegio Profesional correspondiente a su lugar de trabajo), para desarrollar la actividad que tiene convenida con la Empresa y tenga establecida en el contrato de trabajo cláusula de exclusividad, el importe total de la colegiación correrá a cargo de la Empresa.

CAPITULO IV: JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES.

Artículo 15º. - Jornada.

1. La jornada pactada en cómputo anual para los años de vigencia del convenio, es de mil setecientas sesenta (1.760) horas de trabajo efectivo, para los años 2019; 2.020 y 2.021. Para los años 2022 y 2023 la jornada pactada en cómputo anual será de mil setecientas cincuenta y cinco (1.755) horas de trabajo efectivo

La jornada deberá establecerse y quedar recogida en el calendario laboral de la Empresa en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. Durante la semana de Ferias y Fiestas de la Virgen de San Lorenzo la jornada será continuada de mañana, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio.

3. La Comisión Negociadora recomienda a las empresas afectadas por el presente convenio que, mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras o con éstas en su defecto, introduzcan criterios de flexibilidad en el cumplimiento de la

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

jornada e implanten la jornada continuada durante los meses de Julio y Agosto, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio.

4. En el marco de la jornada anual del presente Convenio, se considerarán festivos a efectos laborales la jornada de tarde del día 5 de enero y la totalidad de la jornada de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16º.- 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. Salvo causa de fuerza mayo, las empresas se comprometen a no enviar a las personas trabajadoras de las mismas, mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo. Y se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales, que reciban de la Empresa fuera de su horario de trabajo.

Artículo 17º. - Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, durante su vigencia, disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones retribuidas de 23 días laborables. NO sustituibles por compensación económica.

2. Las Empresas se obligan a confeccionar durante el primer trimestre de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, y hacerlo público en el tablón de anuncios de la misma una vez tengan la conformidad de los representantes de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del calendario de vacaciones no se tendrá en cuenta la antigüedad de las personas trabajadoras en la Empresa.

3. Fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario laboral. Si la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. -cualquiera que sea la causa- en la fecha prevista para el inicio de las mismas, el comienzo de tales vacaciones quedará suspendido hasta el momento en que la persona trabajadora sea dada de alta.

4. La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán seguidamente los días que resten de dicho periodo.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el ordinal 3 , coincida en el tiempo con una incapacidad derivada de embarazo, parto o lactancia natural, y en general, con los períodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el art. 48, apartados 4 ; 5 y 7 del E.T , la persona trabajadora 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.

6. 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la misma 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.

7. Las trabajadoras embarazadas, comunicándolo al Empresario con una antelación de 15 días a la fecha prevista en el Calendario para su disfrute, podrán optar por disfrutar todo el periodo de sus vacaciones anuales de forma continuada, siempre que dicho disfrute lo programen a partir del sexto mes de embarazo.

8. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de inicio de su disfrute, y en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso de la persona trabajadora.

9. Para facilitar las relaciones familiares, las personas trabajadoras que tengan familiares fuera de España (hasta el 2º grado de consanguinidad), y tengan que viajar al lugar de residencia de éstos, podrán disfrutar todo el periodo de vacaciones de manera continuada, acordando las fechas de mutuo acuerdo con la Empresa.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CAPITULO V: PERMISOS, EXCEDENCIAS.

Artículo 18º. - Permisos retribuidos.

a) Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los trabajadores (Art. 37, núm. 3). En particular, la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por matrimonio de ascendientes, descendientes o familiares colaterales hasta el 3º grado: el día que se celebre la ceremonia.
- Por bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día que se celebre la ceremonia.
- Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará dos días más.
- Dos días laborables, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

Si la persona trabajadora es inmigrante y alguna de las contingencias reseñadas en los dos apartados anteriores se ha producido en país extranjero, y siempre que ello le obligue a desplazarse fuera de España, el permiso correspondiente se ampliará a 7 días laborables.

- Mudanza: Dos días.
- De libre disposición: Dos días. Debiéndose comunicar con 48 horas de antelación.
- Exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto (cuando tengan que realizarse en la jornada de trabajo): Por el tiempo indispensable.
- La persona trabajadora, para donar sangre, tendrá derecho a dos horas de permiso (que se computarán al inicio de la jornada de trabajo) de forma que iniciará la jornada de mañana dos horas más tarde de la ordinaria establecida.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

- La persona trabajadora tendrá derecho a obtener permiso de la Empresa, por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. La persona trabajadora deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.
- A disfrutar los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Salidas durante el horario de trabajo: El personal de la Empresa -con independencia del supuesto de Consulta Médica a que se hace referencia en el apartado siguiente- podrá obtener permiso de salida del Centro de trabajo -durante las dos primeras horas de la jornada/del turno de mañana o de tarde- cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previamente haya solicitado y justificado al Empresario dicha necesidad de salida -que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan-. Este derecho no podrá ejercitarse por la persona trabajadora más de tres veces en el año natural.
- Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, la persona trabajadora que, por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la Empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el trabajador dos veces al mes como máximo.

  Este derecho comprende también el caso de que la persona trabajadora tenga que acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años, o discapacitado/sin límite de edad/, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable para que asista a éste el facultativo correspondiente. La persona trabajadora para este acompañamiento podrá disponer hasta 16 horas al año.

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Los días de permiso retribuidos que se contemplan en este artículo se disfrutarán siempre en días laborables, con excepción del permiso por matrimonio.

PAREJAS DE HECHO: Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos/permisos que este Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que, no habiendo contraído matrimonio, conviven en unión afectiva, estable y duradera (Pareja de Hecho), previa justificación de estos extremos mediante Certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho (Registro Municipal).

Artículo 19º.- Excedencias.

1. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Para obtener este derecho, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro 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, aunque éstos sean provisionales, durante un periodo de ocho años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

3. La persona trabajadora, tendrá también derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres 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.

El periodo que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en los apartados anteriores 2 y 3, será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.

5. Las personas trabajadoras que tuvieran un periodo de antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o Profesional –matriculados en el Centro correspondiente-; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un periodo de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por la persona trabajadora dos veces en un periodo de 6 años. Al concluir el periodo de duración de esta excedencia se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

CAPITULO VI: FORMACION Y SALUD LABORAL

Artículo 20º. - Formación.

a) La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa podrá exigir a la persona trabajadora, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en este apartado, justificantes de su asistencia normal a clase.

b) La Dirección de la empresa facilitará a las personas trabajadoras de ésta, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de las mismos a la nueva situación.

Artículo 21º. - Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

1. Cada año y por la entidad o facultativos que determine la empresa se llevarán a cabo revisiones médicas del personal de la misma. Especialmente para aquellas personas

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

trabajadoras que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos (Estas revisiones serán voluntarias para las personas trabajadoras).

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

3. Las Empresas y las personas trabajadoras de las mismas, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la Legislación vigente en cada momento; y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

4. Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas del Sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Los/as Delegados/as de Prevención, serán designados por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de Trabajo, y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. El Empresario procurará la formación necesaria a los Delegados/as de Prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercitar con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.

7. Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta, en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.

8. La Formación de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo, las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de Representantes de la parte empresarial y social del Sector.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CAPITULO VII: CONTRATACION

Articulo 22º. – Ingreso en la Empresa.

Periodo de prueba: La Empresa para el ingreso de las personas trabajadoras en la misma podrá establecer un periodo de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 9º de este Convenio.

- Grupo IV..... SEIS meses.
- Grupo III y II…. DOS meses.
- Grupo I ..... UN mes.

Artículo 23 – Contratación de trabajadores.

1. La contratación de personas trabajadoras en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, las que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación establecidas legalmente, aun cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Artículo 24.- Contratos formativos.

1. Contrato de Trabajo en Prácticas: Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo del mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

- Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el Sector de aplicación de este Convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. También aquéllos títulos de las personas trabajadoras inmigrantes que éstas hayan obtenido en su país de procedencia y sean homologados o reconocidos por el SEPE/INEM, como válidos para formalizar contrato en Prácticas.
- Los puestos de trabajo que podrán desempeñarse bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los niveles 1 al 11 del presente Convenio.
- A la finalización del contrato en prácticas, el Empresario deberá entregar a la persona trabajadora un Certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Al finalizar el contrato formalizado bajo esta modalidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

2. Contrato de Trabajo para la Formación. - Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo el mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

- A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar a la persona trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que impartan la formación teórica.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

- La persona trabajadora contratada para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación teórica determinada.
- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el Empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Artículo 25.- Contratos de duración determinada.

1. Por Circunstancias del Mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Aun tratándose de la actividad normal de la empresa , en atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas; las empresas podrán concertar contratos de carácter temporal , por alguna de estas circunstancias (*del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*), al amparo de lo establecido en este artículo del Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de doce meses , dentro de un periodo de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

- Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes antes de su terminación, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el periodo del contrato).
- Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del E.T., cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente Artículo (25.1) establecida en el Contrato de Trabajo.
- A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

2. Contrato por Obra o Servicio Determinado. - A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a.) del Estatuto de los Trabajadores, para la formalización de este tipo de contratos, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las Empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados, además de los reconocidos con carácter general, los siguientes:

- Los determinados por campañas especiales de trabajo requeridas o consecuentes a situaciones del mercado concentradas en fechas no habituales en la actividad de la Empresa.
- Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del E.T, cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente Artículo del Convenio (25.2) , establecida en el Contrato de Trabajo. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, que podrá ampliarse doce meses mas, si la obra o servicio estuviera en plazo de ejecución: transcurridos estos plazos, las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijas en la Empresa.
- A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día por mes trabajado.

3º Contrato de Interinidad. - Para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, conforme a las previsiones del artículo 15.1 c) del E.T, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona trabajadora sustituida y la causa de sustitución.

Artículo 26.- 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 indefinido, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tenga la cualificación suficiente. Para efectuar el ascenso se dará participación a la representación legal de las personas trabajadoras.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Articulo 27º. - Conversión de contratos temporales en indefinidos.

1. Los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en Contratos para el fomento de la Contratación Indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la normativa vigente en cada momento.

2. Con el objeto de incentivar la transformación de las modalidades de contratos temporales –que concierten las empresas del sector con las personas trabajadoras- en contratos para el fomento de la contratación indefinida, las partes firmantes de este convenio se comprometen a informar a Empresarios y Personas trabajadoras, a través de sus Organizaciones respectivas, sobre los incentivos existentes para la contratación indefinida, durante la vigencia de este Convenio, en orden a favorecer el incremento de personas trabajadoras fijas indefinidas en las Empresas del Sector.

Artículo 28º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Como medida de modernización y competitividad del Sector y para incentivar la incorporación de personas trabajadoras jóvenes al mismo con la consiguiente renovación de las Plantillas de las Empresas e incremento del Empleo, las partes negociadoras de este Convenio, consideran conveniente la aplicación en el Sector de las medidas legales que en relación con la Jubilación parcial recoge el vigente artículo 12 (apartados 6 y 7) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y normativa concordante, y a tales efectos recomiendan la aplicación , CON CARÁCTER VOLUNTARIO, en las Empresas afectadas por el presente Convenio de :

La Jubilación parcial (con la formalización coetánea de: contrato a tiempo parcial y contrato de Relevo): Que las Empresas y las personas trabajadoras podrán convenir voluntariamente y de mutuo y total acuerdo, en el marco de la legalidad establecida en el artículo 12 .6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CAPITULO VIII: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 29º. – En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal (IT), las personas trabajadoras percibirán el 100 por ciento del salario mensual desde el primer día de baja laboral.

Artículo 30º. - Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán formalizar una póliza de seguros a las personas trabajadoras de las mismas, para que en caso de accidente laboral tengan derecho a las indemnizaciones siguientes:

- En caso de muerte por Accidente de Trabajo: 20.000 euros; durante toda la vigencia del presente Convenio.
- En caso de Incapacidad permanente Absoluta ó Total, derivada de Accidente de Trabajo: 25.000 euros ; durante toda la vigencia del presente Convenio .

CAPITULO IX: CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 31º. - Lactancia.

Conforme establece el Art. 37 núm. 4. del Estatuto de los Trabajadores (en relación con el art. 2º, apartado 18 –añade disposición transitoria 13- del Real Decreto Ley 6/2019 , de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) :

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan reseñado derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La persona trabajadora, por lactancia de cada hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 12 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32º. – Guarda Legal.

Conforme establece el Art. 37, núm. 6. del Estatuto de los Trabajadores:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

  El progenitor, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Si el cuidado directo lo precisa el marido o esposa (por causa de accidente o enfermedad) tendrá derecho el cónyuge que preste la ayuda a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, durante el periodo que precise atención el cónyuge/afectado, aunque éste tenga actividad retribuida.

Artículo 33.- Suspensión de contrato para atención de hijos/as menores de 16 años.

- Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo/a menor de 16 años que esté hospitalizado/a.
- Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo-, durante un plazo máximo de tres meses continuados, para atender y cuidar a un hijo/a menor de 16 años que sufra una enfermedad grave. Esta licencia solo podrá concederse una vez cada 3 años.

Artículo 34.- Jornada concertada para personas trabajadoras con hijos/as entre 12 y 16 años.

Las personas trabajadoras, con hijos/as entre 12 y 16 años podrán concertar con la Empresa –siempre que ésta de su conformidad- la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada; en todo caso, la reducción que se opere deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. La persona trabajadora con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Artículo 35º.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo *-para disfrutar permiso de maternidad y paternidad-* (en relación con el art. 2º, apartado 18 –añade disposición transitoria 13- del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación /BOE de 7-marzo/2019):

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Las partes negociadoras de este Convenio, quieren dejar constancia expresa del contenido de los artículos 48.4, 48.5 , 48.6 y 48.7 del E.T , en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento de los mismos entre las personas trabajadoras y empresarios/as del Sector de Oficinas y despachos, en relación con los derechos de las personas trabajadoras (*permisos con cargo a la Seguridad Social*), en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento permanente:

1. En el caso de nacimiento de hijo/a (art. 48.4 E. T):

- Suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica. - El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas (*a partir de 8/marzo/2019*), de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- Suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica. -
  1) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (8/marzo/2019), en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

  La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

  2) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

3) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas) , incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 48. 5 E.T.):

1) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, *a partir de 8/marzo/2019*, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

2) *A partir de 1 de enero de 2020*, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario,

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (*16 semanas*), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto -*en el apartado 5 del art. 48 ET, conforme ha sido referido en los apartados del epígrafe 2 anterior*-, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En los supuestos de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento (art. 48.6 ET):

- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 E.T. tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural (art. 48.7 E.T.):

- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Despido y extinción del contrato de trabajo durante el periodo de suspensión del mismo a que se refiere el artículo 45. 1. d) y e) del E.T:

Conforme establece el artículo 53.4.a) b) y c) del E.T., será nulo el despido de las personas trabajadoras a que se refiere el art. 45.1.d) y e) E.T., durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

embarazo, o excedencia por maternidad, en el caso de que dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos.

CAPITULO X: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROTECCION DE LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 36. - Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no-discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados las personas trabajadoras por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que tuvieren condiciones y aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 37º.- Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades:

1. Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por OCHO miembros de forma paritaria, CUATRO de la representación patronal y CUATRO de la representación sindical, en forma similar a la prevista en el artículo 41 del presente Convenio.

2. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

3. Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y las personas trabajadoras del Sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, y la puesta en marcha de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad Sectorial, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.

5. La finalidad de este Plan sectorial, es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva que les sirva en la elaboración de un plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas.

6. El Plan de Igualdad Sectorial contará con un diagnostico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas y/o que sean requeridos por esta Comisión, con unos objetivos y unas acciones o medidas para integrar la igualdad, y con un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento del mismo.

7. Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnostico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
  - Acceso al empleo
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción
  - Retribuciones
  - Distribución del tiempo de trabajo

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad

8. Las partes firmantes de este Convenio recomiendan a todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación de hacerlo -por no cumplir los requisitos de número de trabajadores empleados que establece la Ley- pues entienden muy favorable para la Empresa la exteriorización de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la misma.

9. La Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo (BOE de 7-marzo-2019) , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación .

10. Las empresas que así lo deseen podrán solicitar la ayuda, intervención o participación de esta Comisión, en el desarrollo o elaboración de su plan de igualdad.

Artículo 38.- Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género -para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral-, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos legalmente).

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Artículo 39.- Acoso sexual y xenofobia.

1. En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo a la persona trabajadora 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.

2. La persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades (artículo 37º de este Convenio), por escrito –directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere-, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el/la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa y Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por éstas, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a), y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa y Comisión pondrán el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

3. La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

CAPITULO XI: DISPOSICIONES VARIAS

Artículo. 40.- Promoción de nuevos convenios de empresa.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un convenio colectivo de empresa, la parte promotora comunicará por

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

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 RGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

En todo caso el nuevo convenio de Empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 41. - Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de las empresas y tres representantes de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las Empresas y de las personas trabajadoras serán designados entre las organizaciones respectivas firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

2. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquier de las representaciones que la integran y, en todo caso, al menos una vez cada seis meses; la reunión convocada se celebrará dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

3. 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 planteados.

4. 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:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, el intento de solución de las divergencias surgidas a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.

- Intervención para tratar de resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- Intervención para intentar 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).
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, con el carácter y condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Autoridad Laboral y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- Las discrepancias producidas, en su caso, 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.
- La toma de decisiones deberá ser aceptada por unanimidad de las partes.

5. Esta comisión tendrá su domicilio en la sede de la CVE, sita en la Plaza de Madrid Nº 4, segunda planta. 47002-VALLADOLID.

Artículo 42º.– Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio (descuelgue del convenio). -

➢ Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá acordarse y llevarse a cabo conforme a lo establecido en el Art. 41.1 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2.1. En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en el/los Centros de trabajo afectados por la modificación, estas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo , a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstas democráticamente, o a una comisión de igual número de componentes designados , según su representatividad, por los Sindicatos mas representativos del Sector al que pertenezca la Empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación en la misma.

2.2. El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

2.3. La finalización del periodo de consultas con acuerdo o desacuerdo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de siete días desde su finalización.

2.4. En caso de desacuerdo, la/s discrepancia/s se someterá/n a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de que la mediación de la Comisión Paritaria no alcanzase éxito, Empresa y personas trabajadoras podrán libre y

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

voluntariamente someter sus discrepancias a un procedimiento de mediación ante el SERLA.

3. La decisión sobre la modificación individual o colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a las personas trabajadoras una vez finalizados todos los trámites legales (art. 41 del E.T. y concordantes) , y los establecidos en los apartados anteriores respecto de la modificación colectiva de condiciones planteada por la Empresa (con acuerdo o desacuerdo), y surtirá efectos en el plazo de 10 días siguientes a la fecha de notificación.

- Inaplicación de las condiciones de trabajo:

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T), se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T y concordantes, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las materias referidas en el Art. 82.3 E. T.

2.1. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en la forma y condiciones recogidos en el mismo.

2.2. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo 2, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

2.3. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable en la empresa.

3. El Acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
4. En caso de desacuerdo durante el período de consultas las discrepancias se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal) , previstos en el art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de descuelgue del Convenio , incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

4.1. Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión, a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas
- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.
- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

ID DOCUMENTO: WWZUPG41OF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

5. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo (descuelgue del Convenio) deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 43º.- DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. -

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobasen por el Gobierno disposiciones normativas de carácter laboral que determinen variaciones con incidencia en el marco regulado por este Convenio, las partes negociadoras asumen la obligación de negociar su inmediata aplicación al mismo.

Artículo 44º.- DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA (GENERO NEUTRO). -

En el Texto de este Convenio, puede haberse 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 objeto de no realizar una escritura en exceso compleja.

Artículo 45º.- DISPOSICIONES FINALES.

1ª. Para cuanto no esté previsto en este Convenio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y la Normativa que estuviera vigente en cada momento.

2ª. Habiéndose constituido validamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el artículo 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable mayoritario .de dicha Comisión Negociadora: Voto favorable de la representación de las personas trabajadoras : 60% de la Central U.G.T. y la abstención de la Central CC.OO -que no firma el Convenio- . Y voto favorable de la representación de los Empresarios/as: 100 % de la Confederación Vallisoletana de Empresarios/CEOE y Asociación de Oficinas y Despachos de Valladolid, se aprueba el texto que antecede como Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid.

ID DOCUMENTO: WWZUPG4lOF3Dzh8/7/rmvW3dD9Y=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

En cuyos términos las partes firmantes dejan establecido el presente Convenio Colectivo, que después de leído y hallado conforme por ambas representaciones, lo firman en Valladolid a 1 de julio de 2021.

UGT CC. OO CEOE/CVE ASOCIACIÓN DE OFICINAS Y DESPACHOS VA