

# Convenio Colectivo



**2/2021**

## **Convenio Colectivo de Clínicas Dentales de la provincia de León**

**2021-2023**



**CCOD**



**federación de sanidad y sectores  
sociosanitarios de Castilla y León**



## ÍNDICE

•	<b>CAPÍTULO I – ÁMBITO</b>	<b>3</b>
•	<b>CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS</b>	<b>4</b>
•	<b>CAPÍTULO III - CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>9</b>
•	<b>CAPÍTULO IV - EL EMPLEO</b>	<b>11</b>
•	<b>CAPÍTULO V - ESTRUCTURA SALARIAL</b>	<b>13</b>
•	<b>CAPÍTULO VI - DISPOSICIONES VARIAS</b>	<b>14</b>
•	<b>CAPÍTULO VII - SALUD LABORAL</b>	<b>16</b>
•	<b>CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>16</b>
•	<b>CAPÍTULO IX - MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>22</b>
•	<b>CAPÍTULO X. - INTERPRETACIÓN DE CONVENIO</b>	<b>23</b>
•	<b>ANEXO I. - TABLAS SALARIALES</b>	<b>25</b>

## CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE CLÍNICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2021-2023

### CAPÍTULO I - ÁMBITO

#### **Partes Signatarias.**

El presente convenio ha sido negociado y suscrito de una parte, como representación empresarial por Asociación Empresarial de Clínicas dentales de León (ALEDENT), integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de trabajadores (UGT).

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen la actividad profesional de dentista (Médico estomatólogo u Odontólogo) (regulada en el artículo 6. C de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de profesiones sanitarias) bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de León y a su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en León capital y en la provincia.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los empresarios de clínicas dentales y todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

**Artículo 4. Sustituciones.**

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a los trabajadores de las mismas, en caso de enfermedad, vacaciones, o cualquier otra circunstancia, tendrá los mismos derechos y deberes que se deriven del presente Convenio, siendo íntegramente de aplicación a referido personal.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de publicación del mismo en el B.O.P. de León, y concluirá el 31-12-2023. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán a 01-01-2021.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.

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

**CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS****Artículo 6. Jornada.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales efectivas de trabajo, en cómputo anual de 1 800 horas, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

La jornada se registrará diariamente conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo incluir el inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán acordar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la

persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

- b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.
- c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.
- d) El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivar en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de 6 horas o más se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos de duración

La jornada máxima diaria será de 9 horas, salvo que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, respetando en todo caso la jornada máxima anual que este convenio establece.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el 10% por ciento de la jornada anual pactada y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica.

### **Artículo 7. Calendario Laboral.**

Anualmente se elaborará por la empresa, previo informe emitido por la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, respetando las fiestas del calendario anual, publicado por el Ministerio de Trabajo.

Se procurará que la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre sea hasta las 14 horas, con una duración máxima de 5 horas, siempre que los servicios asistenciales lo permitan, compensándose mediante descanso de 2 horas por cada hora a partir de las 14.00 horas trabajada.

### **Artículo 8. Horas extraordinarias.**

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1 800 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementado en un 25%, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 25%.

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

### **Artículo 9. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días
- b) Por razón de matrimonio o por Inscripción en los Registros Oficiales de Parejas de hecho: 15 días naturales.
- c) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica de hijos menores y mayores de 18 años con un grado de discapacidad debidamente acreditado igual o superior al 65%, con posterior justificación por parte del trabajador.

- d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, con posterior justificación por parte del trabajador.
- e) Por traslado de su domicilio habitual: un día laboral. Este permiso requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción.
- f) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Lactancia: las trabajadoras o trabajadores, indistintamente considerados y a su elección en el caso de que ambos trabajen, mientras su hijo sea menor de 9 meses, tendrán derecho a ausentarse durante una hora diaria del trabajo para dedicarla a la lactancia del mismo. Dicha hora de ausencia podrá ser disfrutada en dos fracciones de media hora cada una de ellas, al inicio y al final de su jornada diaria, (debiendo el interesado/a especificarlo en su solicitud expresamente) o sustituyendo a su voluntad este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. El preaviso para el ejercicio de éste será como mínimo de quince días; preaviso que operará, igualmente, en relación a la fecha de reincorporación.

Todo trabajador que ejerza este derecho podrá acordar con el empresario la sustitución de este permiso diario de lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses para acumularlo en jornadas completas.

Este pacto requerirá formalización escrita entre las partes con especificación de la fecha de inicio y conclusión.

El pacto deberá suscribirse con una antelación previa de quince días a la conclusión del permiso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá preavisar y justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el oportuno certificado del Registro Administrativo de parejas de hecho.



**PAREJAS DE HECHO:** Siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

- a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante Certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.
- b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.
- c) Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 9 del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años, al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 10. Vacaciones y descansos.**

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, a disfrutar preferentemente 15 días a elección del trabajador, con preferencia en los meses de julio, agosto y septiembre. En el caso de que la empresa tenga establecido un periodo de cierre vacacional, éste será aplicado a todos los trabajadores.

En los supuestos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

## **CAPÍTULO III - CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 11. Clasificación profesional.**

La totalidad de las categorías profesionales señaladas seguidamente podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

#### **GRUPO 0**

- Responsable de Actividad Asistencial:

Las clínicas y consultas dentales estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un dentista en posesión del título oficial correspondiente, conforme se establezca por la normativa dictada por el órgano sanitario competente en la materia.

#### **GRUPO I**

- Título Universitario Superior:
  - Licenciado en Medicina y Cirugía. Especialista en Estomatología.
  - Licenciado en Odontología/ Grado en Odontología.

#### **GRUPO II**

- Titulado universitario de grado medio.
  - ATS/DUE/Grado en Enfermería.

#### **GRUPO III**

- Técnicos de ciclo formativo de grado superior o FP II.
  - Higienistas.

#### **GRUPO IV**

- Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP I.
  - Administrativo.
  - Auxiliar de clínica/ Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE).

**GRUPO V**

- Trabajadores no cualificados.
  - Colaborador de consulta: Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:
    - Recibir a los pacientes.
    - Dar número de orden y de citas.
    - Atender al teléfono.
    - Organizar el fichero de los pacientes.
    - Cobrar las consultas.
    - Auxiliar al dentista según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
      1. Ayudar a los pacientes.
      2. Pasar material a solicitud del dentista que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
      3. Mantener la limpieza de material, aparatajes clínicos y dependencias de trabajo en caso de necesidad, sin que suponga desempeñar funciones de limpieza general.

**Artículo 12. Ingresos y ceses.**

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para el grupo profesional 0 y grupo profesional I.
- Tres meses para el grupo profesionales II.
- Dos meses para los grupos profesionales III, IV y V.

El empresario y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente, salvo lo dispuesto en art. 19 lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

La empresa, en el momento de la finalización de la relación laboral, deberá poner a disposición del trabajador la liquidación o finiquito.

### **Artículo 13. Jubilación.**

En este apartado se estará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia en el caso de que el trabajador/a alcance la edad de jubilación.

## **CAPÍTULO IV - EL EMPLEO**

### **Artículo 14. Forma del contrato de trabajo.**

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y la categoría profesional del trabajador contratado, así como el periodo fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

### **Artículo 15. Contratos de obra o servicio determinado.**

La duración de este tipo de contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar los tres años de duración, pudiéndose ampliar en doce meses más.

### **Artículo 16. Contratos eventuales.**

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un periodo de 18.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esa duración máxima.

### **Artículo 17. Contratos en prácticas.**

El contrato de trabajo en prácticas, deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio el título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración del contrato de prácticas no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Si el contrato concertado es inferior a los dos años, las partes podrán prorrogarlo por periodos mínimos de 6 meses siempre que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, durante el primer año, como mínimo del 65% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución de los trabajadores/as en prácticas será durante el segundo año como mínimo del 80% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

A la terminación del contrato formalizado el empresario deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Todos los contratos de prácticas que agoten la duración máxima establecida de dos años deberán convertirse en indefinidos en el caso de no haber recibido notificación expresa de la finalización de su contrato en los plazos establecidos en este Convenio.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se regularán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

### **Artículo 18. Contratos a tiempo parcial.**

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se registrará por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

**Artículo 19.-Preaviso de resolución de contrato temporal.**

Se establecen los siguientes plazos de preaviso obligatorios para las empresas y sus trabajadores:

- a) Para contratos de duración inferior a un año, 7 días.
- b) Para contratos de duración superior a un año, 15 días.

**CAPÍTULO V - ESTRUCTURA SALARIAL****Artículo 20. Retribuciones.**

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como ANEXO I.

El incremento salarial para 2022 será el 1% sobre las tablas salariales de 2021; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2022.

El incremento salarial para 2023 será el 1,25% sobre las tablas salariales de 2022; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023.

En el supuesto de que en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo.

**Artículo 21. Condiciones más beneficiosas.**

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales tuviese unas condiciones retributivas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad.

**Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de verano y otra de Navidad, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario

base.

El devengo de tales pagas se efectuará en los meses de junio y diciembre respectivamente, procediendo a su pago con las retribuciones salariales de los referidos meses.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores podrán ser prorrateadas entre las doce mensualidades, siempre de mutuo acuerdo.

## **CAPÍTULO VI - DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 23. Promoción de convenios de empresa.**

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

### **Artículo 24. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.**

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo señaladas anteriormente, las partes se someten a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL).

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

#### **Artículo 25. Prendas de trabajo.**

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores/as los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores/as deberán utilizar los referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

#### **Artículo 26. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores/as percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional, a partir del día 16 de la baja y hasta un máximo de 15 días. Este complemento se percibirá una sola vez al año.

En el supuesto de que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional el trabajador haya percibido retribuciones no periódicas, como incentivos, gratificaciones voluntarias u otras cantidades de percibo irregular o vencimiento periódico superior al mensual, en ningún caso serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.

Las horas extraordinarias que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional el trabajador haya percibido serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.



**Artículo 27. Viajes y desplazamientos.**

A todo el personal contratado que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique su centro de trabajo, se le abonarán en concepto de dietas los servicios de manutención y hospedaje según la normativa interna de cada empresa.

El personal contratado que de acuerdo con la empresa utilice su vehículo como medio de desplazamiento por necesidades de ésta, percibirá 0,19 euros por kilómetro recorrido.

**CAPÍTULO VII - SALUD LABORAL****Artículo 28 Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Respecto a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a adoptar por las empresas afectadas por el presente convenio, se aplicará la normativa general vigente, especialmente el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.

**CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 29. Principios de Ordenación.**

1.–Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2.–Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

3.–Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.–La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

### **Artículo 30. De la Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

- **Se consideran faltas leves:**

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, de 3 a 5 días en un periodo de un mes.
- 2) El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) Utilización del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador.
- 5) No cumplimentar en tiempo y forma el registro de jornada diario.
- 6) Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

- **Se considerarán faltas graves:**

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante más de 5 veces el mes.

2.–Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3.–El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.–El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

5.–La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier

materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

6.–Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

7.–Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.–La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9.–No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10.–Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador y ya hubiese sido sancionado el trabajador por esta conducta como falta leve.

11.–La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

12.–La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

13.–El incumplimiento de las normas de la empresa en materia de protección de datos de carácter personal.

14.–La no devolución de los materiales o informaciones propiedad de la empresa, o de la clientela de ésta, tras la finalización de las tareas que han originado el uso temporal de los mismos.

15.–La denegación de acceso al control empresarial por parte de la persona trabajadora usuaria de los medios telemáticos de la empresa.

16.–La utilización inadecuada o maliciosa del registro de jornada diario.

17.–El incumplimiento de las órdenes en materia de protección de datos de carácter personal conforme a la legislación vigente.

18.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

- **Se considerarán faltas muy graves:**

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.
- 2) La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4) La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
- 5) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 6) Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.
- 7) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 8) La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
- 9) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.
- 10) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
- 11) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante

de aquella.

- 12) El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
- 13) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 14) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
- 15) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 16) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- 17) Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
- 18) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 90 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.
- 19) No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
- 20) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 21) Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.
- 22) Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

### **Artículo 31. Sanciones.**

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo desde tres días hasta treinta días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días y rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### **Artículo 32. Tramitación**

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para las sanciones por faltas muy graves, se notificará también al Comité de Empresa o delegados y delegados de Personal y, en todo caso, al sindicato al que estuviera afiliado el trabajador, si así se lo manifestare al empresario.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

También se dará audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal si se trata de trabajadores o trabajadoras afiliados a un sindicato y lo manifestaran al empresario, en caso de falta grave o muy grave.

Durante la tramitación del expediente se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

### **Artículo 33. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

### **Artículo 34. Infracciones de las empresas.**

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el RDL 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

## **CAPÍTULO IX - MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Artículo 35. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.**

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

### **Artículo 36. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas del terrorismo.**

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o los trabajadores, hombres o mujeres, víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición del trabajador, hombre o mujer.

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.

*Acreditación de víctimas de violencia de género para su protección.*

Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

## **CAPÍTULO X. - INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

### **Artículo 37. Comisión Paritaria y de igualdad de oportunidades.**

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada por dos representantes de los empresarios y dos representantes sindicales.

Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
- c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.



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

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

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES**

<b>Grupos profesionales</b>	<b>Salario anual 2021</b>	<b>Salario anual 2022</b>	<b>Salario anual 2023</b>
<b>Grupo 0 –</b>	<b>25 000,00</b>	<b>25 250,00</b>	<b>25 565,63</b>
<b>Grupo I –</b>	<b>18 050,00</b>	<b>18 230,50</b>	<b>18 458,38</b>
<b>Grupo II –</b>	<b>16 540,00</b>	<b>16 705,40</b>	<b>16 914,22</b>
<b>Grupo III –</b>	<b>15 500,00</b>	<b>15 655,00</b>	<b>15 850,69</b>
<b>Grupo IV –</b>	<b>14 300,00</b>	<b>14 443,00</b>	<b>14 623,54</b>
<b>Grupo V –</b>	<b>13 720,00</b>	<b>13 857,20</b>	<b>14 030,42</b>





**UN NUEVO TIEMPO,**  
**UN NUEVO SINDICATO**

---