

# Convenio Colectivo



**2/2022**

## Convenio Colectivo de sanidad privada de León

**2022-2025**



**CCOO**



**federación de sanidad y sectores  
socio-sanitarios de Castilla y León**



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

**CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD PRIVADA  
DE LA PROVINCIA DE LEÓN  
2022 – 2025**

## **TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **CAPITULO I: AMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

#### **ARTÍCULO 1º.- Partes signatarias.-**

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Centros de Hospitalización Privada de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores

#### **ARTÍCULO 2º.- Ámbito funcional. –**

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento a todas las empresas que, como tal, se consideran todos los Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta.

#### **ARTÍCULO 3º.- Ámbito personal. –**

El presente convenio afectará a todos los trabajadores/as que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo, en quienes concurren las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre..

#### **ARTÍCULO 4º.- Ámbito territorial.-**

El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León y establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo entre las empresas consideradas como tales en el artículo segundo, y el personal dependiente de los mismos.

## **ARTÍCULO 5º.- Ámbito Temporal: Vigencia y Duración.-**

El convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su finalización será el día 31 de diciembre de 2025. No obstante, los efectos económicos que sean favorables para los trabajadores surtirán efectos desde el día 01 de enero de 2022.

## **CAPITULO II: VINCULACIÓN Y DENUNCIA**

### **ARTÍCULO 6º.- Absorción y compensación. –**

Las condiciones salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, (ya sea a través de primas o pluses, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos). De esta forma, las disposiciones que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total de éstos.

Por otra parte, se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores/as.

### **ARTÍCULO 7º.- Denuncia. –**

El convenio quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento, sin que sea preceptiva comunicación escrita. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio antes del 31 de enero siguiente a su caducidad.

Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, se establece un acuerdo en materia de ultra actividad, para garantizar el mantenimiento y aplicación del convenio colectivo hasta la firma del siguiente.

De no alcanzar un acuerdo de convenio, en el plazo de un año las partes negociadoras deberán acudir al procedimiento de conciliación-mediación dentro del sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León-SERLA

En los casos en que el procedimiento de conciliación-mediación finalice sin avenencia, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a un arbitraje 2 meses, antes de la finalización de la vigencia ultra activa, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición.

### **ARTÍCULO 8º.- Normas Supletorias.-**

Serán normas supletorias las legales de carácter general, los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tengan establecidos y vigentes y el 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.

### **ARTÍCULO 9º.- Condiciones más beneficiosas.-**

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores/as.

## **CAPITULO III.- COMISIÓN PARITARIA**

### **ARTÍCULO 10º.- Comisión Paritaria.-**

Se nombra la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, resultando designados como representación sindical, por UGT Dña. Carmen Campelo Tascón y D. Alberto Cuervo Arango Nicolás y por CC.OO D. Alberto Álvarez Martínez, y D. Sergio Nicolás Diez del Rey, y por la representación empresarial: Dña Ana Martín Santos , y D. Félix Rapún Ara y dos representantes de la Asociación Empresarial Provincial de Centros de Hospitalización Privada de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Al margen de las competencias fijadas por la legislación vigente, son funciones específicas de la Comisión paritaria, las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al Acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el Acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 10 de abril de 2.017, 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.

## **TITULO II.- DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

### **CAPITULO I: FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 11.- CONTRATACIÓN:**

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente, con las particularidades pactadas en este capítulo.

#### **ARTÍCULO 12º.- Contratos de Duración Determinada.**

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción consistentes en el incremento ocasional e imprevisible o en oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere, su duración no podrá ser superior a los 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (12 meses)

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

#### **ARTÍCULO 13º.- Contratos Formativos.**

1. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un

título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución de trabajador será en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No podrá ser inferior a 60% el primer año ni al 75% el segundo año de vigencia del contrato, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.- El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 1.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.



g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos: III –No sanitarios-, IV –Sanitarios y no sanitarios y V del Anexo I de este Convenio.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución de trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución durante el primer año podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

n) Las Empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

|                       |    |
|-----------------------|----|
| Hasta 10 trabajadores | 2  |
| De 11 a 40            | 4  |
| De 41 a 100           | 8  |
| De 101 a 500          | 20 |
| Más de 501            | 30 |

Para determinar el número máximo de Trabajadores por Centro de Trabajo se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato formativo

En lo no previsto al respecto de los contratos especificados anteriormente se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 14º- Jubilación parcial y contrato de relevo.-**

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el apartado 2 del art 215 de la LGSS y demás disposiciones concordantes, será necesario el acuerdo con la empresa y siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo, cuando exista el acuerdo con la empresa, podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de 65 años, o de 63 cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

## **CAPITULO II.- ORDENACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 15º.- Organización del trabajo.-**

Dentro de las normas contenidas en el presente convenio colectivo y demás disposiciones legales en vigor, la organización del trabajo es facultad de la empresa y su aplicación práctica corresponde a los/las titulares de los centros. La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

### **ARTÍCULO 16º.- Forma del contrato.-**

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito. Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios y en el mismo se hará constar: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

## **TITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 17º.- Jornada de Trabajo.-**

La jornada de trabajo pactada será de 1.800 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

La empresa podrá distribuir irregularmente hasta el 12% de la jornada anual. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de aquella.

### **ARTÍCULO 18º.- Turnos de trabajo.-**

Los turnos de trabajo se darán a conocer con, al menos, 15 días de antelación y serán, como mínimo, de ciclos de veintiocho (28) días.

### **ARTÍCULO 19º.- Promoción interna.-**

En las vacantes que se produzcan en las empresas (excepto los puestos de confianza y jefaturas de servicios) se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, etc., con el objeto de promocionar a los trabajadores del centro.

## **TITULO IV.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACION Y SUPLIDOS**

### **ARTÍCULO 20º.- Del Salario.-**

El personal percibirá sus haberes o salario mensual en metálico, talón bancario o ingreso en entidad bancaria, dentro del mes devengado. Las empresas están obligadas a reflejar fielmente en el recibo de salarios todas las retribuciones pactadas en este convenio.

### **ARTÍCULO 21º.- Salario base.-**

El salario, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será el establecido en el Anexo II del presente convenio:

Sin perjuicio de la aplicación del art. 5 del presente convenio, los atrasos devengados se abonarán en un plazo máximo de 3 meses a partir desde la publicación del convenio en el BOP.

**ARTÍCULO 22º.- Complementos personales: de puesto de trabajo y de especialidad.-** En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos I, II, III y IV que desempeñe puesto de trabajo en algunas de las secciones o departamentos:

- Quirófanos.
- Radiodiagnóstico.
- Radioterapia.
- Hemodiálisis.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis.
- Unidades de Cuidados Intensivos.

- Psiquiatría.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el Plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo, durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá, única y exclusivamente, mientras el trabajador desempeñe, efectivamente, la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como "Especialidad". Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación sea continuada; a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

#### **ARTÍCULO 23º.-** Complemento de trabajo nocturno.-

Se establece un complemento consistente en el 50% del salario base. Se considera trabajo nocturno a aquellas horas comprendidas, exclusivamente, en el denominado turno de noche. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en dicho período. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo.

#### **ARTÍCULO 24º.-** Antigüedad. –

A partir del 31 de diciembre de 2011 no se devengará por el concepto de antigüedad nuevos derechos. En este sentido, los trabajadores que generasen hasta esa fecha nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada.

De esta forma, las cantidades que los trabajadores vienen percibiendo como premio de antigüedad, se convierte, desde el 1 de enero de 2012, en un complemento personal consolidado, no participando desde esa fecha de los incrementos del convenio, no pudiendo ser absorbible ni compensable. Dicho complemento se reflejará desde la citada fecha con el concepto de "Antigüedad Consolidada"

#### **ARTÍCULO 25º.-** Plus de productividad.-

Con efectos de 01 de enero de 2022, el plus de productividad, que estaba siendo percibido como compensación de la supresión de la antigüedad desde el 31 de diciembre de 2011, queda suprimido, incluyéndose en el Salario base.

**ARTÍCULO 26º.-** Plus de asistencia.-

Con efectos de 1 de enero de 2.022 queda suprimido el plus de asistencia, pasando a incluirse en el salario base-

**ARTÍCULO 27º.-** Se establece para los trabajadores que tengan jornada partida, un Plus suplido para el año 2.022 de 1,40€ por día efectivo de trabajo. Para el año 2.023 la cuantía será de 1,41€ por día efectivo de trabajo. Para el año 2024, la cuantía será de 1,43 € por día efectivo de trabajo y para el año 2025 de 1,44 €, por día efectivo de trabajo.

**ARTÍCULO 28º.-** Gratificaciones extraordinarias.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán con carácter de complementos periódicos de vencimiento superior al mes, las siguientes gratificaciones:

Gratificación de Julio: Se abonará al mismo tiempo que la mensualidad de Junio, por una cuantía económica equivalente a una mensualidad de salarios completa, integrada por salario base y antigüedad.

Gratificación de Diciembre: Se abonará antes del 15 de diciembre y por la misma cuantía económica que la gratificación de Julio.

**ARTÍCULO 29º.-** Vacaciones.-

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, preferentemente, de Mayo a Octubre, estableciéndose el calendario del disfrute de las mismas antes del 30 de Marzo de cada año. No obstante, se podrá pactar entre Empresa y trabajadores cualquier otro período vacacional.

**ARTÍCULO 30º.-** Cláusula de Inaplicación Salarial .-

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la Representación de la

Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá 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 no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de Abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

## **TITULO V.- FORMACION PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 31º.- Formación. –**

Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones, que en materia de formación, se regulan en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (R.D. 694/2017, de 3 de julio), o disposiciones que lo sustituyan.

## **TITULO VI. - PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

### **ARTÍCULO 32º.- Permisos retribuidos.-**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.



Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

### **ARTÍCULO 33º.- Excedencia.-**

Con independencia de lo que recoge el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo, siempre y cuando que, por motivos de promoción profesional, hayan solicitado, durante la vigencia del mismo, una excedencia de duración máxima de tres años.

### **ARTÍCULO 34º.- Violencia de género.-**

El/La trabajador/a víctima de violencia de género tendrá 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 se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

- 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

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de 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.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de 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.

## **TITULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTÍCULO 35º.- Faltas y sanciones.-**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, transcendencia, voluntariedad y malicia en su comisión en: leves, graves y muy graves

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas referenciadas y las sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **ARTÍCULO 36º.- Faltas leves.-**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a tres faltas en el período de un mes o treinta días naturales.

No cursar, en el tiempo oportuno, la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

El abandono o ausencia del puesto de trabajo sin previo aviso o justificación, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.

La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, así como el uso del teléfono para asuntos particulares sin autorización.

Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

### **ARTÍCULO 37º.- Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

Faltar al trabajo dos días durante el mes sin causa justificada.

No comunicar con diligencia debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como falta muy grave.

Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

La imprudencia en el trabajo, que, si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería para las instalaciones, maquinarias o herramientas, podrá ser considerada como muy grave.

La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

La utilización 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.

Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, habiendo mediado comunicación escrita.

La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

La disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.

No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

El uso del teléfono móvil (aún siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, cuando su utilización haya sido expresamente prohibida por la dirección de la empresa. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollan actividades laborales.

### **ARTÍCULO 38º.- Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o veinte durante seis meses.

Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un período de treinta días.

La simulación de enfermedad o accidente.

El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

La condena por sentencia firme o por delitos de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa así como revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Causar accidentes graves por negligencia descuido o imprudencia inexcusable o serio peligro para las empresas.

La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

El acoso moral (mobbing) entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y edad, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

### **ARTÍCULO 39º.- Régimen de sanciones.-**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### **SANCIONES:**

1º.- Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

2º.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1º, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3º.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

**PRESCRIPCIÓN:** La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **ARTÍCULO 40º.- Expediente contradictorio.-**

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.



Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

## **TITULO VIII.- DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

### **ARTÍCULO 41º.- Garantías sindicales.-**

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, así como de sus órganos de representación, las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a facilitar el ejercicio de tales derechos, según lo que en cada caso reconozca el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y complementaria.

### **ARTÍCULO 42º.- Horas sindicales.-**

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas a que hace referencia el apartado anterior, podrá prorratearse igualmente con los Delegados Sindicales, en aquellas empresas en que hubiera sección sindical, teniendo en cuenta que dicho prorrateo nunca podrá exceder del número de horas a que tuvieran derecho los representantes de los trabajadores, bien Delegados de Personal, bien Comité de Empresa.

Así mismo, se tendrá en cuenta la no acumulación de permisos entre los Representantes de Personal y Delegados Sindicales en el mismo momento y día, y, lógicamente, deberá constar por escrito la aquiescencia de los trabajadores representantes del personal de la cesión de sus horas sindicales.

## **TITULO IX.- SALUD LABORAL**

### **ARTÍCULO 43º.- 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.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual, dentro del primer trimestre del año.

## **TITULO X.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

### **ARTÍCULO 44º.- Adhesión.-**

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la CEOE Castilla y León y las Centrales Sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de

Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario

## **TITULO XI.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **ARTÍCULO 45º.-Incapacidad temporal.-**

En los supuestos de baja por accidente de trabajo producido en el propio centro, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores a partir del primer día de la misma.

### **ARTÍCULO 46º.- Ropa de trabajo.-**

Las empresas están obligadas a entregar a todo su personal, las prendas de trabajo necesarias y uniformes completos, así como el calzado adecuado, estando la conservación y limpieza de dichas prendas de trabajo a cargo de la empresa.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-** Principio de igualdad.- Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

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

### **TERCERA.- Planes de Igualdad:**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

### **CUARTA.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 14 de diciembre de 2021

## ANEXO I

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A efectos retributivos, las distintas categorías profesionales se agruparán en los siguientes grupos profesionales.

| GRUPO I   | GRUPO II   | GRUPO III  | GRUPO IV                                    | GRUPO V                                   |
|---|--|--|---|---|
| Subdirector/a Médico  | Director/a de Enfermería   | Técnico/a Superior en Imagen para el diagnóstico / T.E.Rayos                         | Técnico en cuidados de enfermería           | Celador/a                                 |
| Médico/a Jefe/a de Departamento   | Subdirector/a de Enfermería  | Técnico/a Superior en Radioterapia / T.E. Medicina Nuclear                           | Telefonista-recepcionista                   | Pinche de cocina                          |
| Médico/a Jefe/a de Servicio   | Supervisor/a de Enfermería   | Técnico/a Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico / T.E.Laboratorio           | Auxiliar administrativo                     | Personal de limpieza                      |
| Director/a Médico   | Diplomado/a con Título de Especialista en Ciencias de la Salud / Diplomado/a Sanitario | Técnico/a Superior de Anatomía Patológica y Citología / T.E. Anatomía Patológica     | Cocinero/a                                  | Personal de lavandería, costura y plancha |
| Licenciado/a con Título de Especialista en Ciencias de la Salud / Licenciado/a Sanitarios | Ingeniero/a Técnico  | Técnico/a Superior en Higiene Bucodental / T.E. Higienista Dental                    | Técnico de mantenimiento y electro medicina | Ayudante de Oficios                       |
| Médico/a; Residente o Interno   | Diplomado/a Universitarios o Titulo Equivalente  | Técnico/a Superior en Dietética / T.E. Dietética y Nutrición                         |   | Peón                                      |
| Director/a Administrativo/a   | Subdirector/a Administrativo/a   | Técnico/a Superior FP2   |   |   |
| Gerente   |  | Jefe/a de Sección Personal Administrativo  |   |   |
| Licenciados Universitarios o personal con Titulo Equivalente                              |  | Jefe/a de Negociado Personal Administrativo  |   |   |
|   |  | Jefe/a de cocina   |   |   |
|   |  | Jefe/a de taller   |   |   |
|   |  | Técnico/a Superior en Administración y finanzas / Administrativo/a                   |   |   |
|   |  | Técnico/a Superior en Administración de Sistema Informáticos                         |   |   |
|   |  | Técnico/a Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas                        |   |   |
|   |  | Técnico/a Superior en Mantenimiento y Montaje de instalaciones de edificio y proceso |   |   |

## **ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2022-2025**

|                  | <b>SALARIO<br/>ANUAL 2022</b> | <b>SALARIO<br/>ANUAL 2023</b> | <b>SALARIO<br/>ANUAL 2024</b> | <b>SALARIO<br/>ANUAL 2025</b> |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <b>GRUPO I</b>   | <b>20.131 €</b>               | <b>20.332 €</b>               | <b>20.536 €</b>               | <b>20.792 €</b>               |
| <b>GRUPO II</b>  | <b>17.611 €</b>               | <b>17.787 €</b>               | <b>17.965 €</b>               | <b>18.190 €</b>               |
| <b>GRUPO III</b> | <b>15.660 €</b>               | <b>15.817 €</b>               | <b>15.975 €</b>               | <b>16.175 €</b>               |
| <b>GRUPO IV</b>  | <b>14.396 €</b>               | <b>14.540 €</b>               | <b>14.685 €</b>               | <b>14.869 €</b>               |
| <b>GRUPO V</b>   | <b>14.000 €</b>               | <b>14.140 €</b>               | <b>14.281 €</b>               | <b>14.460 €</b>               |



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

**CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD PRIVADA  
DE LA PROVINCIA DE LEÓN  
2022 – 2025**



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