

# ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL

Número 1247/22

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN DE 26 DE MAYO DE 2022, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO 05100055012019).**

Con fecha 20 de mayo de 2022 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo de “Clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Ávila” solicitó la inscripción del convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados la solicitud de inscripción, el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 26 de mayo de 2022 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo –a su contenido se accedió ese mismo día, 26/05/2022– en la misma fecha se ha formulado una nueva solicitud de inscripción, ajustada al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

**Primero.** Inscribir el Convenio Colectivo de “Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Ávila” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 26 de mayo de 2022.

*Firma ilegible.*



## CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

### Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios, Asociación de Dentistas de Ávila y de los trabajadores representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector CCOO y UGT.

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO

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

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen actividad profesional en la especialidad médica de odontología y estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

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

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Ávila 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 Ávila 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.**

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOP de Ávila, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2022, y concluirá el 31-12-2022.

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 le sustituya.

### CAPÍTULO II

#### ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 6. **Jornada.**

La jornada laboral máxima anual será de 1790 horas de trabajo efectivo para el periodo de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

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, que se computará como tiempo de trabajo a efectos retributivos.

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 diez por ciento de la jornada anual pactada (179 horas) 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. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima será hasta 10 horas.

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

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

No se prestará trabajo los días 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio del abono de la retribución correspondiente.

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

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1790 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 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, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) Tres 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 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.

El permiso podrá disfrutarse en el plazo de un año a contar desde la fecha del matrimonio o de la resolución administrativa acordando la inscripción de pareja de hecho.

Tanto en el caso de matrimonio como en el de la formalización de la unión de parejas de hecho, se requerirá acuerdo entre el empresario y el trabajador para acomodar el permiso a las circunstancias de la producción.

- c) Por traslado de su domicilio habitual: un día natural. Este permiso requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción.
- d) 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.
- e) 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 en el caso de que ambos trabajen.

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.

El disfrute de los permisos retribuidos comenzará en el primer día laborable del trabajador, posterior a su solicitud.

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 retribuidos al año, a disfrutar preferentemente 15 días a elección del trabajador. 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 de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y será el responsable directo intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. Por este motivo, y según la Orden 949/2010 de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León o norma que le sustituya, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, y cuyo titular no sea el responsable de la actividad asistencial, se procederá obligatoriamente a la contratación de un responsable de actividad asistencial con la titulación exigida por dicha Orden. Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión.

##### GRUPO I.

- Título Universitario Superior.
- Médico Estomatólogo.
- Licenciado en Odontología/ Grado en Odontología.
- Licenciado en Medicina/ Grado en Medicina.

##### 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 médico 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:
  - Ayudar a los pacientes.
  - Pasar material a solicitud del médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
  - 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 profesional II.
- Dos meses para los grupos profesionales III, IV y V.

El empresario y el trabajador 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 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 alcance la edad de jubilación.

En caso de jubilación, muerte o incapacidad del empresario que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se establece una indemnización a favor del trabajador de un mes de salario en todos los supuestos.

**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.

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada al trabajador.

**Artículo 15. 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.

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

**Artículo 16. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

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.

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 currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

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

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo previsto 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.

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

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.

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

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 E.T.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será como mínimo, del 65% del salario correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

#### **Artículo 17. Contratos a tiempo parcial.**

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

### **CAPÍTULO V ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 18. Retribuciones.**

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

#### **Artículo 19. 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 20. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores 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 verificará en los meses de Julio 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 que así lo soliciten los trabajadores.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 21. Promoción 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 22. 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 la 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 afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

**Artículo 23. Prendas de trabajo.**

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

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

**Artículo 24. Póliza de accidentes.**

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: por muerte en accidente de trabajo 15.000 euros.

Segunda: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez como consecuencia de Accidente de 18.000 euros.

**Artículo 25. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional con un máximo de 60 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 26. Viajes y desplazamientos.**

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 y siempre que los desplazamientos sean fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá 0,19 euros por kilómetro recorrido.

**CAPÍTULO VII****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 27. 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 28. 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 el período de un mes.
2. El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como a 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. 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, aún 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 quebrando 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. 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 sistemáticas, 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 180 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.

En todo caso la relación establecida no supone numerus clausus, pudiendo ser sancionado el trabajador en función de la conducta cometida, sin perjuicio que le asiste de acudir a la jurisdicción social en reclamación contra la sanción impuesta.

**Artículo 29. 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 de tres días hasta treinta días.

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

**Artículo 30. 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 31. 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 32. Infracciones de las empresas.**

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

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

## CAPÍTULO VIII

### MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### **Artículo 33. 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 incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

#### **Artículo 34. 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 víctimas de violencia de género para su protección.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar a los derechos laborales recogidos en el presente artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## CAPÍTULO IX

### INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

#### **Artículo 35. 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 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 previa 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.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### **Primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.**

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

### **Segunda. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes

para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

**Tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.**

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

**Cuarta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.**

Lo previsto en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.



**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES AÑO 2022**

<b>Grupos profesionales</b>	<b>Salario base mensual</b>	<b>Salario base pagas extras</b>	<b>Salario base anual</b>
<b>Grupo 0</b>	<b>1.764,79</b>	<b>1.764,79</b>	<b>24.707,06</b>
<b>Grupo I</b>	<b>1.500,78</b>	<b>1.500,78</b>	<b>21.010,92</b>
<b>Grupo II</b>	<b>1.183,98</b>	<b>1.183,98</b>	<b>16.575,72</b>
<b>Grupo III</b>	<b>1.024,19</b>	<b>1.024,19</b>	<b>14.338,66</b>
<b>Grupo IV</b>	<b>1.014,17</b>	<b>1.014,17</b>	<b>14.198,38</b>
<b>Grupo V</b>	<b>1.000,00</b>	<b>1.000,00</b>	<b>14.000,00</b>