



# Convenio Colectivo Clínicas y Consultas de Odontología de Segovia

ÁREA	Segovia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	40100195012020	ACTUALIZACIÓN	2025/08/25
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 102 MODIFICACIÓN		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-clinicas-y-consultas-de-odontologia-de-segovi">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-clinicas-y-consultas-de-odontologia-de-segovi</a> a/		

## Resumen

Convenio Colectivo Clínicas y Consultas De Odontología. Última actualización a: 25-08-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 102 del tipo: MODIFICACIÓN.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 58 - Lunes, 15 de mayo de 2023)

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA DE SEGOVIA.

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el periodo 2023-2025 del sector de CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA DE SEGOVIA, Código de Convenio 40100195012020, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte en representación de la patronal la Asociación de Empresarios de Clínicas Dentales de Segovia (ADECLISE) y de otra por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA.

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 3 de mayo de 2023.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Raquel Alonso Pérez.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA.**

Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta entre la representación de las empresas, Asociación de Empresarios de Clínicas Dentales de Segovia (ADECLISE) y de las personas trabajadoras representadas por las Centrales Sindicales mas 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 de dentista (regulada en el Artículo 6. C) de la Ley 44/2003, de 21 de Noviembre, de ordenación de profesiones sanitarias) bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

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

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Segovia 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 Segovia capital y en la provincia.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedan comprendidas dentro del ámbito del convenio todas las empresas de clínicas dentales y todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 integramente 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 Segovia, la vigencia del mismo será desde el 1-1-2023, y concluirá el 31-12-2025. No obstante los efectos económicos serán desde el 1-1-2023.

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. Hasta que se llegue a acuerdo de un nuevo convenio se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior publicado por el INE.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.**

---

### **Artículo 6. Jornada.**

La jornada laboral máxima anual será de 1792 horas para el periodo de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

La jornada se registrará diariamente conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Dichos registros, estarán a total disposición de la persona trabajadora 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 efectivo.

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

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (179,2 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. La compensación de las diferencias, por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada pactada en el convenio se realizará dentro del año natural y en todo caso respetando los descansos contemplados en el mismo.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 8 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación incluida la posibilidad del trabajo a distancia. Las adaptaciones serán proporcionales a las necesidades del solicitante y de las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de tener hijos/as se podrá efectuar la solicitud hasta que cumplan los 12 años.

La empresa abrirá un proceso de negociación con el/la solicitante por un periodo máximo de 30 días.

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

Anualmente se elaborara por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, respetando las fiestas del calendario anual publicado en BOCYL.

Los días 24 y 31 de diciembre preferentemente se descansaran. En el caso de que la empresa, por razones de urgencia, obligaré al personal a prestar servicio en Cualquiera de esos dos días, a cambio recibiré posteriormente una compensación en descanso de hora y media por cada hora trabajada. En este supuesto se podrá prestar servicio hasta las 14:00 horas.

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

Serán consideradas como tales las que superen el computo anual de 1792 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el numero 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 la dispuesto en este Artículo no se computaran las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) En caso de enfermedad grave, accidente o fallecimiento, con o sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario de cónyuge, padres, hermanos e hijos, 3 días. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 250 kilómetros, el disfrute sera de cuatro días. Si el desplazamiento es superior a 500 kilómetros sera de cinco días.
- b) Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave, accidente o fallecimiento, 2 días. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 250 kilómetros, el disfrute sera de cuatro días.
- c) Cuando se trate de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, por fallecimiento, 2 días.
- d) En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido a mas de 1000 km de distancia, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida, hermanos o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los días de permiso retribuido se verán incrementados hasta en 5 días mas, previa comunicación de la persona trabajadora, estos últimos no retribuidos.
- e) 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, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, a contar desde la fecha del matrimonio o de la resolución administrativa acordando la inscripción de pareja de hecho f) 16 horas anuales para acompañar a consulta médica de hijos menores y mayores de 18 años

con un grado de discapacidad debidamente acreditado igual o superior al 65%.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, con posterior justificación por parte de la persona trabajadora.

h) Por traslado de su domicilio habitual: un día natural. Este permiso requerirá comunicación a la empresa con la debida anticipación i) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico o personal.

j) Un día de libre disposición al año, el cual se computara como tiempo efectivo de trabajo. No se podrá unir a vacaciones o puentes, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el personal. Para el disfrute del mismo, se requerirá un preaviso mínimo de 10 días.

k) 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.

l) Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en un cuyo caso, la duración de dicho permiso sera de 21 días naturales La persona trabajadora que opte por acumular dicho permiso en jornadas completas, deberá preavisar con al menos 15 días de antelación al inicio del disfrute.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

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

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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

22 días laborables de vacaciones retribuidos al año, a disfrutar preferentemente la mitad de este periodo, a elección de la persona trabajadora, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. En el caso de que la empresa tenga establecido un periodo de cierre vacacional, éste será aplicado a todo el personal.

En los supuestos en los que la persona trabajadora 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 22 días laborables para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

## **CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.**

---

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

La definición de los grupos profesionales se ajustara a criterios y sistemas que, basados en un analisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el Artículo 28.1. «Igualdad de remuneración por razón de sexo».

#### **GRUPO 0 Responsable de Actividad Asistencial**

Las clínicas y consultas dentales estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un/a dentista en posesión del titulo oficial correspondiente, con validez académica y colegiado/a en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y será el responsable directo e 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 clínica dental, 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 realizara a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al publico del establecimiento sanitario en cuestión.

Estos profesionales, dentistas, que no son titulares de las clínicas dentales, percibirán además de las retribuciones establecidas para su grupo profesional, un plus de responsabilidad asistencial, por 14 pagas, en la misma cuantía del importe del SMI mensual establecido para cada año de la vigencia del convenio colectivo.

#### **GRUPO I.**

- Titulo Universitario Superior, Licenciado/a en Medicina y cirugía especialista en estomatología.
- Licenciado/a en Odontología/ Grado en Odontología.

#### **GRUPO II.**

- Titulado/a 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/a.
- Auxiliar de clínica/Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE).

#### GRUPO V.

- Trabajadores/as no cualificados.
- Colaborador/a de consulta: Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:
  - Recibir a los pacientes.
  - Dar número de orden y de citas.
  - Atender al teléfono.
  - Organizar el fichero de los pacientes.
  - Cobrar las consultas.
- Auxiliar al dentista según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
  - Ayudar a los pacientes.
  - Pasar material a solicitud del dentista 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 profesionales II.
- 45 días para los grupos profesionales IRR y IV.
- 30 días naturales para el grupo V.

El empresario/a y las personas trabajadoras estén respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora 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: Treinta días naturales.
- 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 formalizaran 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 de la persona contratada, 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 a la persona trabajadora.

### **Artículo 15. Contratos temporales.**

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, será de 12 meses.

### **Artículo 16. Contratos formativos.**

Los contratos formativos se regularan por lo dispuesto en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

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

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

## **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..

El incremento salarial para 2023 será el 5,7% sobre las tablas salariales de 2022; tendrá efectos desde el 1 de

enero de 2023.

El incremento salarial para 2024 será el 2,30% sobre las tablas salariales de 2023; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.

El incremento salarial para 2025 será el 2% sobre las tablas salariales de 2024; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

En el caso, de que el incremento acumulado del IPC, para los tres años de referencia del convenio colectivo (2023-2025) fuera superior al incremento pactado (10%), se procederá a actualizar las tablas salariales a dicho porcentaje del IPC real de esos tres años, con efectos retroactivos a 1 de Enero de 2025. Dicha actualización tendrá un tope máximo de hasta un 3% más.

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

El empresario esta obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y Cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo, tendrá igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

## **Artículo 19. Condiciones mas 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 mas beneficiosas en computo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad, no pudiendo ser ni compensables ni absorbibles.

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

Las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de verano, correspondiente al primer semestre del año, y otra de Navidad, correspondiente al segundo semestre, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El devengo de tales pagas se efectuara en los meses de Junio y Diciembre respectivamente, procediendo a su pago con las retribuciones salariales de los referidos meses.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio las personas trabajadoras afectadas recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

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

## **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS.**

---

## **Artículo 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 comunicara 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 al personal a su servicio los equipos de protección individual y la ropa de trabajo que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo. Siendo obligación del personal el buen uso y mantenimiento de dicha ropa y equipos de protección

La empresa se encargará del lavado de dicha ropa.

## **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 trabajo de 18.000 euros.

## **Artículo 25. Incapacidad temporal.**

Las personas trabajadoras percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional con un máximo de 180 días.

En el caso de que la IT sea por enfermedad común, derivada de una hospitalización, enfermedad grave u ingreso hospitalario, se complementara hasta el 100% del salario real, desde el día 180 de baja hasta el año.

En el supuesto de que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la persona trabajadora 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 la persona trabajadora haya percibido serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este Artículo.

En los supuestos de enfermedad común se remite a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

## **Artículo 26. Revisión médica.**

Al menos una vez al año se realizara una revisión médica al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. La asistencia a dicha revisión sera voluntaria por parte del personal, salvo cuando su obligatoriedad este así establecida por la legislación vigente.

## **Artículo 27. 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 abonaran 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 28. 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 29. De la Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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 periodo 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 consideraran faltas graves:

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

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

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

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

5.- La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase 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 la persona trabajadora y ya hubiese sido sancionada 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 consideraran 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 otra persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar.

6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de éstos o de otras personas 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, o cualquier otra manera de boicot al funcionamiento habitual.

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 de las personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras 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 prevaliéndose 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, ya sea de forma constante y sistemática, ya sea 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 que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral.

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 sancionada la persona trabajadora en función de la conducta cometida, sin perjuicio que le asiste de acudir a la jurisdicción social en reclamación contra la sanción impuesta.

## **Artículo 30. 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 31. Tramitación.**

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicaran por escrito a la persona trabajadora 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 afiliada la persona trabajadora, 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 aun 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/a, 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 32. 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 cancelaran al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

### **Artículo 33. 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 sancionara la obstaculización al ejercicio de las libertades publicas y de los derechos judiciales.

Se tramitaran 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 34. 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 35. 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 considerara como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de victimas de violencia de género o los trabajadores, tanto hombres como mujeres, victimas 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 victimas 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 victima. Excepcionalmente, sera titulo 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. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

---

### **Artículo 36. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el Artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se vera reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto, El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **CAPÍTULO X. INTERPRETACIÓN DE CONVENIO.**

---

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

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada 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.

## ANEXO I.

### TABLAS SALARIALES AÑO 2023

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	1.891,13 + 1.080	1.891,13 + 1.080	41.595,82
Grupo I –	1.605,80	1.605,80	22.481,20
Grupo II –	1.263,41	1.263,41	17.687,74
Grupo III –	1.160,00	1.160,00	16.240,00
Grupo IV –	1.140,00	1.140,00	15.960,00
Grupo V –	1.095,00	1.095,00	15.330,00

### TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	1.934,63 + SMI MENSUAL 2024	1.934,63 + SMI MENSUAL 2024	27.084,82 + SMI ANUAL 2024
Grupo I –	1.642,73	1.642,73	22.998,22
Grupo II –	1.292,47	1.292,47	18.094,58
Grupo III –	1.186,68	1.186,68	16.613,52
Grupo IV –	1.166,22	1.166,22	16.327,08
Grupo V –	1.120,19	1.120,19	15.682,66

### TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	1.973,32+SMI MENSUAL 2025	1.973,32 + SMI MENSUAL 2025	27.626,48 + SMI ANUAL 2025
Grupo I –	1.675,58	1.675,58	23.458,12
Grupo II –	1.318,32	1.318,32	18.456,48
Grupo III –	1.210,41	1.210,41	16.945,74
Grupo IV –	1.189,54	1.189,54	16.653,56
Grupo V –	1.142,59	1.142,59	15.996,26

MODIFICACIÓN (BOP Núm. 102 – Lunes, 25 de agosto de 2025)

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA (COD. CON 40100195012020).

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba la modificación del Convenio Colectivo del sector de CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte la representación empresarial ADECLISE y de otra parte las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, 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.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA.

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 19 de agosto de 2025.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Nuria Sanz Peláez.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Se introducen las siguientes cláusulas contra la discriminación:

#### 1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

- La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.
- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

#### 2. CLÁUSULA DE ACCESO AL EMPLEO.

- La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Para evitar ofertas de empleo «sexistas» y/o «binarias», y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes, evitando cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad.

#### 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

- La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de persona para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir. En el

caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

#### 4. CLÁUSULA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

- La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia, entendiéndose como tal el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se reconocen a sí mismos como LGTBI y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- La empresa garantizará un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación.
- Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:
  - Conocimiento general y difusión de las medidas en materia LGTBI acordada, tanto en su alcance como en su contenido.
  - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
  - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
  - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

#### 5. CLÁUSULA DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS.

- La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.
- Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- Responsable de diversidad. La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

#### 6. CLÁUSULA SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.

- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como

seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

## 7. CLÁUSULA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

## 8. CLÁUSULA SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### 1. FALTA LEVE.

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

### 2. FALTA GRAVE.

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- I. El hecho punible se reitera en el tiempo.
- II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

### 3. FALTA MUY GRAVE.

- I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.
- VI. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

## ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

### Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

PERSONA AFECTADA:

---

PERSONA DENUNCIADA:

---

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

## ANEXO MODELO DE CONSENTIMIENTO EN PROCEDIMIENTO FORMAL /INFORMAL

La persona \_\_\_\_\_ otorga su consentimiento a \_\_\_\_\_ para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

DNI:

FIRMA

## ANEXO II Modelo de Protocolo de Acoso LGTBI+.

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+ la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) Compromiso de (NOMBRE DE LA EMPRESA) en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+.

Con el presente protocolo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en comedores, de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; f) en los trayectos «in itinere» entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Ciudad y fecha.

(Firma del/de la responsable de la empresa).

### Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+.

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

#### a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La empresa (NOMBRE EMPRESA) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en (NOMBRE DE LA EMPRESA). (NOMBRE DE LA EMPRESA), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

En el ámbito de (NOMBRE DE LA EMPRESA) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a la erradicación y reparación de la situación de acoso.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, (NOMBRE DE LA EMPRESA) sancionará a quien corresponda, siempre que tenga potestad, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido por esta, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con la expresión de género con la que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas malintencionadas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

#### b) ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la EMPRESA, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

#### c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas. En caso de incumplimiento, será sancionado con conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción entre las partes a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- El presente protocolo se trasladará a todas las personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, procurando la empresa facilitar formación a la plantilla en igualdad de trato y no discriminación. Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral.

#### d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas, que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas en la misma.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia.

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona.

encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, (NOMBRE DE LA EMPRESA) habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la

persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 15 días laborables más.

#### e) RESOLUCIÓN.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también, de existir este, al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa, incluyendo entre los mismos, la LGTIfobia, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que por motivos de discriminación, puedan sufrir. Impulsando estas evaluaciones, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad

en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios etc...) que puedan ser usadas para discriminación y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

- Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación e identidad sexual, la expresión de género, las características y la diversidad familiar.
- Difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y característica sexuales.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo moral y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

#### Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

#### Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a .su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia como modificación del convenio colectivo del sector de clínicas y consultas de odontología de Segovia, manteniéndose vigente durante la duración del mismo.

Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA DE SEGOVIA</b>			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 17 - Viernes, 7 de febrero de 2020)</b>			

Artículo 6. Jornada			
La jornada laboral máxima anual será de	1795	horas para el periodo de vigencia de este Convenio, ...	
Artículo 26. Viajes y desplazamientos			
...	0,19	euros por kilómetro recorrido	
ANEXO I			
TABLAS SALARIALES AÑO 2020			
Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	1.711,29	1.711,29	23.958,06
Grupo I -	1.453,09	1.453,09	20.343,26
Grupo II -	1.143,26	1.143,26	16.005,64
Grupo III -	1.015,00	1.015,00	14.210,00
Grupo IV -	1.000,00	1.000,00	14.000,00
Grupo V -	957,00	957,00	13.398,00
TABLAS SALARIALES AÑO 2021			
Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	1.745,51	1.745,51	24.437,14
Grupo I -	1.482,15	1.482,15	20.750,10
Grupo II -	1.166,12	1.166,12	16.325,68
Grupo III -	1.035,30	1.035,30	14.494,20

Grupo IV -	1.020,00	1.020,00	14.280,00
Grupo V -	976,14	976,14	13.665,96
TABLAS SALARIALES AÑO 2022			
Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	1.789,15	1.789,15	25.048,10
Grupo I -	1.519,21	1.519,21	21.268,94
Grupo II -	1.195,28	1.195,28	16.733,92
Grupo III -	1.061,18	1.061,18	14.856,52
Grupo IV -	1.045,50	1.045,50	14.637,00
Grupo V -	1.000,54	1.000,54	14.007,56
\\\\\\			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 58 - Lunes, 15 de mayo de 2023)</b>			
Código de Convenio	40100195012020		
Artículo 6. Jornada	1792	horas para el periodo de vigencia de este Convenio	
Artículo 8. Horas extraordinarias ... incrementando el salario de la hora ordinaria en un	25%		
Artículo 20. Pagas extraordinarias	2	equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base	

Artículo 27. Viajes y desplazamientos			
utilice su vehículo ... fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo	0,19	euros por kilómetro recorrido	
ANEXO I			
TABLAS SALARIALES AÑO 2023			
Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0	1.891,13	1.891,13	
	+	+	
	1.080,00	1.080,00	41.595,82
Grupo I	1.605,80	1.605,80	22.481,20
Grupo II	1.263,41	1.263,41	17.687,74
Grupo III	1.160,00	1.160,00	16.240,00
Grupo IV	1.140,00	1.140,00	15.960,00
Grupo V	1.095,00	1.095,00	15.330,00
TABLAS SALARIALES AÑO 2024			
Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0	1.934,63	1.934,63	27.084,82
	+	+	+
	SMI MENSUAL 2024	SMI MENSUAL 2024	SMI ANUAL 2024
Grupo I	1.642,73	1.642,73	22.998,22
Grupo II	1.292,47	1.292,47	18.094,58
Grupo III	1.186,68	1.186,68	16.613,52
Grupo IV	1.166,22	1.166,22	16.327,08

Grupo V	1.120,19	1.120,19	15.682,66
TABLAS SALARIALES AÑO 2025			
Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0	1.973,32	1.973,32	27.626,48
	+	+	+
	SMI MENSUAL 2025	SMI MENSUAL 2025	SMI ANUAL 2025
Grupo I	1.675,58	1.675,58	23.458,12
Grupo II	1.318,32	1.318,32	18.456,48
Grupo III	1.210,41	1.210,41	16.945,74
Grupo IV	1.189,54	1.189,54	16.653,56
Grupo V	1.142,59	1.142,59	15.996,26