



Capítulo	Denominación	Importe Euros
5	Ingresos patrimoniales	10,00
6	Enajenación de inversiones reales	—,—
7	Transferencias de capital	—,—
8	Activos financieros.....	—,—
9	Pasivos financieros	—,—
	Total ingresos.....	75.120,00

ESTADO DE GASTOS:

Capítulo	Denominación	Importe Euros
1	Gastos de personal	14.400,00
2	Gastos de bienes corrientes y servicios	60.520,00
3	Gastos financieros	100,00
4	Transferencias corrientes	—,—
5	Fondo de contingencia	100,00
6	Inversiones reales	—,—
7	Transferencias de capital	—,—
8	Activos financieros	—,—
9	Pasivos financieros	—,—
	Total gastos	75.120,00

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto General referido podrán los interesados interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente, con Sede en Burgos, del Tribunal Superior de Castilla y León, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia.

Segovia, a 29 de enero de 2020.— El Presidente del Consorcio, Miguel A. de Vicente Martín.

1433

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**Delegación Territorial de Segovia****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO****RESOLUCIÓN, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ORDENA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA**

VISTO el texto del convenio colectivo para los años 2019-2022 del sector de Clínicas y Consultas de Odontología de la Provincia de Segovia suscrito por la Mesa de Negociación formada de una parte por la representación de las empresas, Asociación de Empresarios de Clínicas Dentales de Segovia (ADECLISE) y en representación de los trabajadores por 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 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 la inscripción del citado acuerdo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Segovia, a 28 de enero de 2020.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido

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 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 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 íntegramente de aplicación a referido personal.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el B.O.P. de Segovia, la vigencia del mismo será desde el 1-1-2019, y concluirá el 31-12-2022. No obstante los efectos económicos serán desde el 1-1-2020.

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 1795 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 (179,5 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 elaborará 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.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre será hasta las 14 horas, con una duración máxima de 5 horas.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1795 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 la 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.

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 trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) 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

d) 4 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%.

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

f) Por traslado de su domicilio habitual: un día natural. Este permiso requerirá comunicación a la empresa con la debida anticipación

g) 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.

h) 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.

j) 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 incrementará 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 los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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 simultáneo 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 documentalmete 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 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, a disfrutar preferentemente 15 días 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 30 días naturales 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 ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis 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 título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito/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 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,
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 tareas 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.
- Dos meses para los grupos profesionales III y IV.
- 45 días naturales para el grupo V.

El empresario/a y las personas trabajadoras están 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 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 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 eventuales.

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

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

Artículo 16. Contratos en prácticas.

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

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

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

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

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

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

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

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

Artículo 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.

El incremento salarial para 2021 será el 2% sobre las tablas salariales de 2020; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2021.

El incremento salarial para 2022 será el 2,50% sobre las tablas salariales de 2021; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2022.

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



El empresario está 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 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.

Las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias:

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

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

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio 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 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 al personal a su servicio los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Las personas trabajadoras deberán utilizar los 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 trabajo de 18.000 euros.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras 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 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. 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 empresario 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 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 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, 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 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 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 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 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.

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 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 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 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 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 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/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 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**PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****Artículo 35. 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 cómputo 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 ampliará 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 verá 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 períodos 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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.

La aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica se establece en la nueva disposición transitoria novena, que se añade por el art. 3.4 del Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

AÑO 2019. 8 semanas

- 2 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.

- 6 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

En 2020. 12 semanas

- 4 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.

- 8 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

En 2021. 16 semanas

- 6 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.

- 10 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

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

CAPÍTULO X

INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

Artículo 36. 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 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