



Convenio Colectivo Clínicas dentales de León

ÁREA	León	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	24100435012021	ACTUALIZACIÓN	2024/10/15
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 199 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-clinicas-dentales-de-leon/		

Resumen

Convenio Colectivo Clínicas Dentales. Última actualización a: 15-10-2024 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 199 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 145 - Lunes, 2 de agosto de 2021)

Resolución de 29 de julio de 2021 de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del convenio colectivo del sector de clínicas dentales de la provincia de León 2021-2023 (n.º convenio 24100435012021).

Vista el acta de fecha 1 de junio de 2021 de firma del convenio colectivo del sector de Clínicas Dentales de la provincia de León 2021-2023 (número de convenio 24100435012021) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12 de junio de 2010), en el real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, 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 (Boletín Oficial de Castilla y León 22 de diciembre de 2017)) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Empleo e

Industria (Boletín Oficial de Castilla y León 2 de agosto de 2019).

Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.-ordenar su inscripción en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 29 de julio de 2021.-La jefa de la oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

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

Capítulo I.- Ámbito.

Partes signatarias.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito de una parte, como representación empresarial por asociación Empresarial de clínicas Dentales de León (ALEDENT), integrada en la federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Sustituciones.

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

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de publicación del mismo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, y concluirá el 31 de diciembre de 2023. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2021.

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

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

Capítulo II.- Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias.

Artículo 6. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales efectivas de trabajo, en cómputo anual de 1.800 horas, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

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

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

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, esta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.

3. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarlos en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de 6 horas o más, se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos de duración. La jornada máxima diaria será de 9 horas, salvo que mediara un mínimo

de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, respetando en todo caso la jornada máxima anual que este convenio establece.

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

Artículo 7. Calendario laboral.

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

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

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.800 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

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

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

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

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

Artículo 9. Permisos retribuidos.

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

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

d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, con posterior justificación por parte del trabajador.

e) Por traslado de su domicilio habitual: un día laboral. Este permiso requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción.

f) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) Lactancia: las trabajadoras o trabajadores, indistintamente considerados y a su elección en el caso de que ambos trabajen, mientras su hijo sea menor de 9 meses, tendrán derecho a ausentarse durante una hora diaria del trabajo para dedicarla a la lactancia del mismo.

Dicha hora de ausencia podrá ser disfrutada en dos fracciones de media hora cada una de ellas al inicio y al final de su jornada diaria (debiendo el interesado/a especificarlo en su solicitud expresamente) o sustituyendo a su voluntad este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. El preaviso para el ejercicio de este será como mínimo de quince días, preaviso que operará, igualmente, en relación a la fecha de reincorporación.

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

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

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

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá preavisar y justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

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

Parejas de hecho: siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como pareja de hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un registro de uniones de hecho o probada la convivencia como pareja de hecho mediante certificación del ayuntamiento y/o de la administración autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 9 del presente convenio colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

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

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente convenio por las parejas de

hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

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

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

Artículo 10. Vacaciones y descansos.

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

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

Capítulo III.- Condiciones de trabajo.

Artículo 11. Clasificación profesional.

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

Grupo 0 responsable de actividad asistencial:

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

Grupo I.

- Título universitario superior.
- Licenciado en Medicina y cirugía.
- Licenciado en odontología/grado en odontología.
- Especialista en Estomatología.

Grupo II.

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

Grupo III.

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

Grupo IV.

- Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP I.
- administrativo.
- auxiliar de clínica/técnico en cuidados auxiliares de enfermería (TCAE).

Grupo V.

- Trabajadores no cualificados.
- colaborador de consulta: es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:
 - recibir a los pacientes.
 - Dar número de orden y de citas.
 - atender al teléfono.
 - organizar el fichero de los pacientes.
 - cobrar las consultas.
- auxiliar al dentista según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
 - 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, IV y V.

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Jubilación.

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

Capítulo IV.-El empleo.

Artículo 14. Forma del contrato de trabajo.

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

Artículo 15. Contratos de obra o servicio determinado.

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

Artículo 16. Contratos eventuales.

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

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

Artículo 17. Contratos en prácticas.

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

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

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

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

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

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

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

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

Artículo 18. Contratos a tiempo parcial.

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

Artículo 19.-Preaviso de Resolución de contrato temporal

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

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

Capítulo V.-Estructura salarial.

Artículo 20. Retribuciones.

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

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

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

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

Artículo 21. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias:

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

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

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

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

Artículo 23. Promoción convenios de empresa.

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

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

1.-con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel 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 artículo 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, siempre que ello implique la existencia de pérdidas actuales o previstas

Artículo 25. Prendas de trabajo.

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

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

Artículo 26. Incapacidad temporal.

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

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

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

Artículo 27. Viajes y desplazamientos.

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 esta, percibirá 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Capítulo VII.- Salud laboral.

Artículo 28. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario.

Artículo 29. Principios de ordenación.

- 1.-Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.
- 2.-Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.
- 3.-Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.
- 4.-La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 30. De la graduación de las faltas.

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

Se consideran faltas leves:

- 1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, de 3 a 5 días en 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.-No cumplimentar en tiempo y forma el registro de jornada diario.
- 6.-cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

- 1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante más de 5 veces el mes.
- 2.-faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 3.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.-El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
- 5.-La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

- 6.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- 7.-realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.-La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 9.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. - Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador y ya hubiese sido sancionado el trabajador por esta conducta como falta leve.
- 11.-La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
- 12.-La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
13. El incumplimiento de las normas de la empresa en materia de protección de datos de carácter personal.
14. La no devolución de los materiales o informaciones propiedad de la empresa, o de la clientela de esta, tras la finalización de las tareas que han originado el uso temporal de los mismos.
15. La denegación de acceso al control empresarial por parte de la persona trabajadora usuaria de los medios telemáticos de la empresa.
16. La utilización inadecuada o maliciosa del registro de jornada diario.
17. El incumplimiento de las órdenes en materia de protección de datos de carácter personal conforme la legislación vigente.
- 17.-cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.
- 2.-La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
- 3.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.-La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
- 5.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 6.-apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de estos o de los

trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.

7.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.-La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

9.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. abuso de autoridad.

10.-Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

11.-Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo 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, 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 90 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

19.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

20.-La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

21.-Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

22.-cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 31. Sanciones.

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

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

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

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo 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 32. Tramitación.

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

Para las sanciones por faltas muy graves, se notificará también al comité de empresa o delegados y delegados de personal y en todo caso, al Sindicato al que estuviera afiliado el trabajador, si así se lo manifestare al empresario.

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

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

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

Artículo 33. Prescripción.

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

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

Artículo 34. Infracciones de las empresas.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el real Decreto Legislativo 5/2000, de Infracciones y Sanciones del orden Social.

Capítulo IX.- Medidas de igualdad y contra la violencia de género.

Artículo 35. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de

oportunidades.

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

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

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

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo.

El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

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

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Acreditación víctimas de violencia de género para su protección.

Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Capítulo X.- Interpretación 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.

Grupos profesionales	Salario anual 2021	Salario anual 2022	Salario anual 2023
Grupo 0	25.000,00	25.250,00	25.565,63
Grupo I	18.050,00	18.230,50	18.458,38
Grupo II	16.540,00	16.705,40	16.914,22
Grupo III	15.500,00	15.655,00	15.850,69
Grupo IV	14.300,00	14.443,00	14.623,54
Grupo V	13.720,00	13.857,20	14.030,42

\\\\\\

Convenio colectivo de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2024-2026.

Resolución de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se dispone la inscripción en el registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del convenio colectivo de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2024-2026.

Vista el acta de fecha 30 de julio de 2024 de firma del convenio colectivo de sector de clínicas dentales de la provincia de León 2024-2026 (código de convenio 24100435012021), que fue suscrito, de una parte, en representación de la parte empresarial por la federación Leonesa de Empresarios (FELE), y por la parte social, CCOO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la orden PRE/813/22, de 1 de julio, 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 (Boletín Oficial de Castilla y León 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Industria, comercio y Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 06.05.2022).

Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León acuerda:

Primero.-ordenar su inscripción en el registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 7 de octubre de 2024.-La Jefa de la oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2024-2026.

Capítulo I Ámbito.

Partes signatarias.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito de una parte, como representación empresarial por la federación Leonesa de Empresarios (FELE), en la que está integrada la asociación Empresarial de clínicas Dentales de León (ALEDENT), y de otra por las centrales sindicales comisiones obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen la actividad profesional de dentista (médico Estomatólogo u odontólogo) (regulada en el artículo 6. c

de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de Profesiones Sanitarias) bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial, 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 la provincia de León.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Sustituciones.

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

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2026. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2024. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya, Capítulo II organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias.

Artículo 6. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales efectivas de trabajo, en cómputo anual de 1.800 horas, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, la empresa podrá establecer un método analógico o digital de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Se incluye como anexo II al presente convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel.

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

descanso de 15 minutos de duración.

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

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

Artículo 7. Calendario laboral.

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

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre será hasta las 14 horas.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.800 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

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

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

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

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

Artículo 9. Permisos retribuidos.

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

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

g) Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones y descansos.

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

En los supuestos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este

convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

Capítulo III condiciones de trabajo.

Artículo 11. Clasificación profesional.

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

Grupo 0 responsable de actividad asistencial:

Las clínicas y consultas dentales estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un Dentista en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito 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 en medicina y cirugía.
- Licenciado en odontología/ Grado en odontología.
- Especialista en Estomatología.

Grupo II.

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

Grupo III.

- Técnicos de ciclo formativo de Grado Superior o FP II.
- Higienistas.

Grupo IV.

- Técnicos de ciclo formativo de Grado medio o FP I.
- administrativo.
- auxiliar de clínica/ Técnico en cuidados auxiliares de Enfermería (TCAE).

Grupo V.

- Trabajadores no cualificados.
- colaborador de consulta: Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:

- recibir a los pacientes.
- Dar número de orden y de citas.
- atender al teléfono.
- organizar el fichero de los pacientes.
- cobrar las consultas.
- auxiliar al Dentista según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
 - 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, IV y V.

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Jubilación.

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

Capítulo IV El empleo.

Artículo 14. Forma del contrato de trabajo.

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

Artículo 15. Contratos por circunstancias de la producción y contrato de sustitución.

1.-De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente

un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 16. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

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

A) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

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

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

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

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

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

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de

formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

A) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de Grado medio o Superior, Especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

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

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

Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

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

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

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

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

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

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

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

A) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento,

riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

C) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, son los del grupo v de las tablas salariales del presente convenio.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

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.

Artículo 18.-Preaviso de resolución de contrato temporal.

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

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

Capítulo V Estructura salarial.

Artículo 19. Retribuciones.

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

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

Artículo 20. 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 21. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia de igual cuantía para todas las categorías profesionales de 50 € para el año 2024; 51,50 € para el año 2025 y para el año 2026 será de 53,05 €, mensuales por cada persona trabajadora. Se devengará por día efectivo de trabajo.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias:

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

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

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

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

Capítulo VI Disposiciones varias.

Artículo 23. Promoción Convenios de empresa.

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

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

1.-con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel 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 artículo 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 25. Prendas de trabajo.

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores/as los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo. Los trabajadores/as deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

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

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

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

Artículo 27. Viajes y desplazamientos.

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 percibirá 0,26 euros por kilómetro recorrido.

Capítulo VII Salud laboral.

Artículo 28. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

Capítulo VIII régimen disciplinario.

Artículo 29. Principios de ordenación.

- 1.-Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.
- 2.-Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.
- 3.-Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.
- 4.-La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 30. De la graduación de las faltas.

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

Se consideran faltas leves:

- 1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, de 3 a 5 días en 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.-No cumplimentar en tiempo y forma el registro de jornada diario.
- 6.-cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

- 1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante más de 5 veces el mes.
- 2.-faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 3.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.-El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
- 5.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la

empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

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

7.-realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.-cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2.-La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.-La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

5.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar. 6.-apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de estos o de

los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.

7.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.-La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

9.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. abuso de autoridad.

10.-Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y sus familiares 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 90 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

19.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

20.-La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

21.-Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

22.-cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 31. Sanciones.

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

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

son las siguientes:

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

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo 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 32. Tramitación.

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

Para las sanciones por faltas muy graves, se notificará también al comité de empresa o delegados y delegados de personal y en todo caso, al Sindicato al que estuviera afiliado el trabajador, si así se lo manifestare al empresario.

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

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

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

Artículo 33. Prescripción.

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

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

Capítulo IX 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 incurra 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 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 se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Artículo 36.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 37.-Formación y plus compensatorio de formación.

1. formación. -Las partes signatarias del presente convenio consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de formación profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad de los trabajadores. y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos/as y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

2. Plus compensatorio de formación: En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada.

En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes firmantes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector de clínicas dentales, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as afectados/as por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo

de mejorar la formación en el ámbito del convenio, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CCOO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores/as un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 90 euros mensuales no absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador/a.

Por tanto, este acuerdo implica la obligación de las empresas afectadas por el convenio de participar en los planes de formación del sector desarrollados por:

1. alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector de clínicas dentales
2. En planes de formación desarrollados por la empresa.
3. En planes de formación desarrollados por organismos públicos.
4. En planes de formación desarrollados por organismos privados.
5. En planes de formación desarrollados por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio.
6. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato CCOO.
7. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato UGT.
8. o en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por otros sindicatos que estén considerados como más representativos del sector.

Por lo que, aquellas empresas que no acrediten su participación en alguno de los planes de formación desarrollados por las reseñadas organizaciones o entidades deberán abonar a sus trabajadores el acordado plus compensatorio de formación.

Para producir el efecto de eximir del pago del abono del plus de formación se deberá disponer de certificación expedida por la comisión paritaria del convenio que acredite el cumplimiento de lo previsto en el presente artículo. Dicha certificación tendrá validez anual, pudiendo ser renovada automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocada en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa».

Capítulo X Interpretación de convenio.

Artículo 38.-Comisión paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 39.-Composición.

La comisión paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio.

La comisión paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la comisión paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 40.-Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la comisión paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria, realice. a los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de esta. La comisión paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la comisión paritaria de interpretación del convenio, tendrán el mismo valor que el texto de este, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 41.-Funciones.

Son funciones específicas de la comisión paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.
2. mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este convenio.
3. vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del acuerdo Nacional de formación continua.
10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo regional de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el v acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

Artículo 42.-Designación de Vocales de la Comisión paritaria.

resultan designados como vocales titulares por los trabajadores dos representantes de CC.OO y dos representantes de UGT. Por los empresarios resultan designados cuatro representantes de la FELE. Serán vocales suplentes de esta comisión paritaria los restantes miembros de la comisión negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman y sellan en León, en la fecha que figura en el acta de firma del convenio.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.

Grupos profesionales	2024		2025		2026	
	Salario mensual	Salario anual	Salario mensual	Salario anual	Salario mensual	Salario anual
Grupo 0-	2.380,79 €	33.331,06 €	2.452,21 €	34.330,99 €	2.525,78 €	35.360,92 €
Grupo I-	1.916,00 €	26.824,00 €	1.973,48 €	27.628,72 €	2.032,68 €	28.457,58 €
Grupo II -	1.410,00 €	19.740,00 €	1.452,30 €	20.332,20 €	1.495,87 €	20.942,17 €
Grupo III -	1.298,00 €	18.172,00 €	1.336,94 €	18.717,16 €	1.377,05 €	19.278,67 €
Grupo IV -	1.222,00 €	17.108,00 €	1.258,66 €	17.621,24 €	1.296,42 €	18.149,88 €
Grupo V -	1.135,00 €	15.890,00 €	1.169,05 €	16.366,70 €	1.204,12 €	16.857,70 €
Plus asistencia	50,00 €	600,00 €	51,50 €	618,00€	53,05 €	636,54€
Plus compensatorio de formación	90,00 €		92,70 €		95,48 €	

ANEXO II.- MODELOS REGISTRO JORNADA DIARIA DE TRABAJO.

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NASS: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____
 CIF: _____
 CCC: _____
 Nº de horas según contrato: _____
 Período de liquidación: _____
 Fecha: _____

Nombre: _____
 NIF: _____
 NAF: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS DENTALES DE LEÓN						
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 145 - Lunes, 2 de agosto de 2021)						
Artículo 6. Jornada ... en cómputo anual de	1800	horas, ...				
Artículo 8. Horas extraordinarias ... incrementando el salario de la hora ordinaria en un	25%					
Artículo 22. Pagas extraordinarias	2					
ANEXO I.- Tablas salariales						
Grupos profesionales	Salario anual 2021	Salario anual 2022	Salario anual 2023			
Grupo 0	25,000.00	25,250.00	25,565.63			
Grupo I	18,050.00	18,230.50	18,458.38			
Grupo II	16,540.00	16,705.40	16,914.22			
Grupo III	15,500.00	15,655.00	15,850.69			
Grupo IV	14,300.00	14,443.00	14,623.54			
Grupo V	13,720.00	13,857.20	14,030.42			
\\\\\\						

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 199 - Martes, 15 de octubre de 2024)						
código	24100435012021					
Artículo 6. Jornada						
en cómputo anual	1800	horas				
Artículo 8. Horas extraordinarias						
incrementando el salario de la hora ordinaria en un	25%					
Artículo 21. Plus de asistencia						
de	50	euros para el año 2024				
	51.5	euros para el año 2025				
y para el año 2026	53.05	euros, mensuales por cada persona trabajadora				
Artículo 22. Pagas extraordinarias						
recibirán	2	equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base				

Artículo 27. Viajes y desplazamientos						
su vehículo	0.26		euros por kilómetro recorrido			
Artículo 37.- Formación y plus compensatorio de formación						
Plus compensatorio de formación						
en cuantía de	90		euros mensuales no absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador/a			
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES						
	2024	2024	2025	2025	2026	2026
GRUPOS	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
PROFESIONALES	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 0	2,380.79	33,331.06	2,452.21	34,330.99	2,525.78	35,360.92
GRUPO I	1,916.00	26,824.00	1,973.48	27,628.72	2,032.68	28,457.58
GRUPO II	1,410.00	19,740.00	1,452.30	20,332.20	1,495.87	20,942.17
GRUPO III	1,298.00	18,172.00	1,336.94	18,717.16	1,377.05	19,278.67
GRUPO IV	1,222.00	17,108.00	1,258.66	17,621.24	1,296.42	18,149.88
GRUPO V	1,135.00	15,890.00	1,169.05	16,366.70	1,204.12	16,857.70

PLUS ASISTENCIA	50.00	600.00	51.50	618.00	53.05	636.54
PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN	90.00		92.70		95.48	