



Convenio Colectivo Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de Zamora

ÁREA	Zamora	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	49100115012018	ACTUALIZACIÓN	2025/07/18
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 81 CONVENIO		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-clinicas-y-consultas-de-odontologia-y-estomatologia-de-zamora/		

Resumen

Convenio Colectivo Clínicas y Consultas De Odontología y Estomatología. Última actualización a: 18-07-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 81 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 81 - viernes 18 de julio de 2025)

Resolución de 15 de julio de 2025, de la jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo para Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Zamora 2025-2028 (código de acuerdo 49100115012018-localizador OO45FT82).

Visto el texto del Convenio Colectivo para Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Zamora 2025-2028, con código de convenio 49100115012018, suscrito el 23 de junio de 2025: de una parte, por CEOE-CEPYME, y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, 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; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo, y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 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, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo

resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 15 de julio de 2025.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2025-2028.

Partes contratantes.

El presente convenio se concierta entre la representación de los empresarios, CEOE-CEPyME Zamora (en la que está integrada la Asociación Zamorana de Clínicas Dentales [ASZACLIDEN]) y de los/as trabajadores/ras, representados por las centrales sindicales más representativas del Sector CC.OO. y UGT.

CAPÍTULO I **Ámbito.**

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

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

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

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

Artículo 3. **Ámbito personal.**

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

Artículo 4. **Ámbito temporal.**

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1 de enero de 2025, y concluirá el 31 de diciembre de 2028, excepto los

efectos económicos, que serán a partir del 1 de junio de 2025.

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.

Artículo 5. Sustituciones.

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a los/as trabajadores/ras 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.

CAPÍTULO II Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias.

Artículo 6. Jornada.

La jornada laboral máxima anual será de 1.790 horas para el periodo de vigencia de este convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de 6 horas o más, se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos de duración, que se computará como tiempo de trabajo a efectos retributivos.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (179 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique al personal afectado con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima será hasta 10 horas.

Artículo 7. Calendario laboral.

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables. No obstante, si la empresa solicita que se trabaje esos días, la persona trabajadora vendrá obligada a trabajarlos, pudiendo compensar las horas de jornada normal de ese día en cualquier día o época del año, a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

En este supuesto se podrá prestar servicio hasta las 14.00.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.790 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley 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.

El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

a) Por razón de matrimonio o por Inscripción en los registros oficiales de Parejas de hecho: 15 días naturales.

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

b) Por traslado de su domicilio habitual: un día natural.

c) 4 horas anuales para acompañar a consulta médica de hijos/as menores y mayores de 18 años con un grado de discapacidad debidamente acreditado igual o superior al 65%.

d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, previa solicitud y posterior justificación por parte del trabajador/a.

e) 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.

f) 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.

g) Permiso de fuerza mayor: hasta cuatro días al año que da derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor para el cuidado de familiares o convivientes.

El trabajador/a debe acreditar motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

h) Permiso para el desempeño de funciones sindicales o de representación del personal en los términos

establecidos legal o convencionalmente j) 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.

k) Permisos climáticos. Las personas trabajadoras dispondrán de permisos remunerados de hasta cuatro días

por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acceder al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

I) Cuidado del lactante. 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.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas. (Ley LGTBI).

Artículo 10. Derechos de nacimiento y corresponsabilidad en el cuidado.

1. Nacimiento y cuidado de menor.

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

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

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

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

semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción

o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género 4. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un periodo máximo de quince días de negociación, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

5. Excedencia por cuidado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de

edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 11. Vacaciones y descansos.

Todo el personal afectado por este convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 22 días laborales de vacaciones retribuidos al año, sin que su duración sea inferior a 30 días naturales. a disfrutar preferentemente 15 días a elección del trabajador/a. En el caso de que la empresa tenga establecido un periodo de cierre vacacional, éste será aplicado a toda la plantilla.

En los supuestos en los que la persona trabajadora tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado, tomando como referencia los naturales 22 días laborales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año

en que se hayan originado CAPÍTULO III Condiciones de trabajo.

Artículo 12. Clasificación profesional.

GRUPO 0 responsable de actividad asistencial:

- Odontólogo con plus de responsabilidad de actividad asistencial.

Las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por una persona licenciada en medicina con la especialidad en estomatología u odontología 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 odontología y/o estomatología, y cuyo titular no sea el responsable de la actividad asistencial, se procederá obligatoriamente a la contratación de un/a 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.
- Licenciatura en medicina especialidad estomatología.
- Licenciatura en Odontología/ Grado en Odontología.
- Licenciatura en Medicina/ Grado en Medicina.

GRUPO II.

- Título universitario de grado medio.
- ATS/DuE/Grado en Enfermería.

GRUPO III.

- Técnico/a de ciclo formativo de grado superior o FP II.
- Higienistas.

GRUPO IV - Técnico/a de ciclo formativo de grado medio o FP I.

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

GRUPO V.

- Trabajadores/as no cualificados.
- Colaborador/colaboradora de consulta.

Definición de determinados grupos profesionales: Por la especial naturaleza de la actividad sanitaria que se desarrolla en el ámbito de las clínicas y consultas de odontología y estomatología, se definen específicamente los siguientes grupos profesionales que carecen de ubicación en otras ramas sanitarias:

A) ÓDONTÓLOGO/A RESPONSABLE DE ACTIVIDAD ASISTENCIAL (GRUPO CERO).

Las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y

será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada.

Por este motivo, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más odontólogos o estomatólogos, se procederá obligatoriamente a la contratación de un odontólogo o un estomatólogo (grupo I) que asumirá la responsabilidad de actividad asistencial.

Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión. Estos profesionales, odontólogos/estomatólogos, que no son titulares de las clínicas dentales percibirán las retribuciones establecidas para el grupo I incrementadas con el plus de responsabilidad asistencial (importe SMI establecido para cada año).

B) ODONTÓLOGOS/AS (GRUPO I). La profesión de odontólogo/a exige titulación universitaria, concursos de formación general y las correspondientes prácticas, de acuerdo con los criterios vigentes de la Comunidad Económica Europea.

Los odontólogos/as tienen capacidad profesional para la realización del conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, de la boca, de los maxilares y de los tejidos anejos.

Pueden prescribir los medicamentos, las prótesis y los productos sanitarios correspondientes al ámbito de su ejercicio profesional. Dentro de la profesión de odontólogos las especialidades médicas en estomatología y cirugía maxilofacial constituirán el máximo nivel médico especializado en este campo de salud.

C) HIGIENISTAS: (GRUPO III).

En el ciclo formativo de grado superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista dental creada a partir de la Ley 10/1986, de 17 de marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.

El higienista dental es aquel que con el correspondiente título de Formación Profesional de 2.º grado, dedique toda su jornada laboral a la realización de las siguientes funciones:

- a) Recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica.
- b) Practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene bucodental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos bucodentales.
- c) Controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.
- d) Realizar examen de salud bucodental.

En materia técnico asistencial, los higienistas dentales podrán desarrollar las siguientes funciones:

- a) Aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.
- b) Colocar y retirar hilos retractores.
- c) Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.
- d) Realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.
- e) Colocar y retirar el dique de goma.
- f) Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Estas funciones se adecuarán a lo prevenido en el Real Decreto 1594/1994, de 15 de julio.

Serán desarrolladas como ayudantes y colaboradores de los médicos estomatólogos y odontólogos, excluyendo de sus funciones la prescripción de prótesis o tratamientos, la dosificación de medicamentos, la extensión de recetas, la aplicación de anestésicos y la realización de procedimientos operatorios o restauradores.

D) COLABORADOR/A DE CONSULTA (GRUPO V):

Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:

- recibir a los pacientes.
- dar número de orden y de citas.
- atender al teléfono.
- organizar el fichero de los pacientes.
- cobrar las consultas.
- auxiliar al médico según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
- ayudar a los pacientes.
- pasar material a solicitud del médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
- mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

Artículo 13. Ingresos y ceses.

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para los grupos profesionales 0 y I.
- Tres meses para el grupo profesional II.
- Dos meses para los grupos profesionales III, IV y V.

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

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

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

- Personal de los grupos profesionales I 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 de la persona trabajadora la liquidación o finiquito.

Artículo 14. Jubilación.

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

En caso de jubilación, muerte o incapacidad de la persona titular de la empresa que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se establece una indemnización a favor de la persona trabajadora de un mes de salario

en todos los supuestos.

CAPÍTULO IV El empleo

Artículo 15. forma del contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose siempre el grupo y la categoría profesional de la persona trabajadora contratada, así como el periodo fijado entre las partes para la duración de la relación contractual. La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada a la persona trabajadora

Artículo 16. Contratos temporales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se fija la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción al que se refiere el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto en 12 meses. A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

Artículo 17. Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial.

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

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 en los anexos.

Las tablas salariales para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2025 y 31 de mayo de 2025 serán las que figuran en el Anexo I.

Las tablas salariales para el periodo comprendido entre 1 de junio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 serán

las que figuran en el Anexo II.

Las tablas salariales para el año 2026 (Anexo III) serán el resultado de aplicar un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales del año 2025 (Anexo II).

Las tablas salariales para el año 2027 (Anexo IV) serán el resultado de aplicar un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales del año 2026.

Las tablas salariales para el año 2028 (Anexo IV) serán el resultado de aplicar un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales del año 2027.

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 y normativas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias: una de verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El abono de tales pagas podrá prorratearse a lo largo de los doce meses del año. Siempre que exista acuerdo entre las partes En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio el personal afectado recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

CAPÍTULO VI Disposiciones varias.

Artículo 22. 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 23. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

- 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.

4. En caso de desacuerdo en el período de consultas, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que deberá pronunciarse en un plazo de 7 días. De no alcanzarse acuerdo por la Comisión Paritaria, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

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

Las personas trabajadoras deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

Artículo 25. Póliza de accidentes.

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

Primera: por muerte en accidente de trabajo, 15.000 euros.

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

Artículo 26. Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional, un máximo de sesenta 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 ésta y siempre que los desplazamientos sean fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá 0.26 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII Régimen disciplinario.

Artículo 28. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

3. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 29. De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal contratado 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. 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.

4. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

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

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

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

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

5. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

13. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

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

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

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los

otros/as trabajadores/as 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/a trabajador/ra 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
 12. El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
 13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
 15. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 16. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
 17. Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
 18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

19. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
20. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
21. Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios/as o familiares a personas ajenas.
22. Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras (Ley LGTBI).
23. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

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

Artículo 30. Sanciones.

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

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

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

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.

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

Artículo 31. Tramitación.

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado/a 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 delegadas de personal y en todo caso, al Sindicato al que estuviera afiliado el trabajador o trabajadora, si así se lo manifestare la parte empresarial.

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 a la empresa, en caso de falta grave o muy grave.

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

Artículo 32. Prescripción.

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

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

Artículo 33. Infracciones de las empresas.

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

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

CAPÍTULO VIII Medidas de igualdad y contra la violencia de género.

Artículo 34. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no 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 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 de la trabajadora.

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

Acreditación víctimas de violencia de género para su protección.

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

CAPÍTULO IX Interpretación de convenio.

Artículo 36. Comisión Paritaria y de igualdad de oportunidades.

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada dos representantes de la empresa 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) Intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- e) 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 Texto Refundido de la Ley 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.

Artículo 37. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos 'LGTBIfóbicos', especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2025.

(Período comprendido entre el 1-1-2025 hasta el 31-5-2025)

Grupos profesionales	Salario base (euros)	Cómputo anual (euros)
Grupo 0	1.868,34	26.156,76
Grupo I	1.556,95	21.797,30
Grupo II	1.245,56	17.437,84
Grupo III	1.184,00	16.576,00
Grupo IV	1.184,00	16.576,00
Grupo V	1.184,00	146.576,00

ANEXO II. TABLAS SALARIALES AÑO 2025.

(Periodo comprendido entre el 1-6-2025 hasta 31-12-2025)

Grupos profesionales	Salario base (euros)	Cómputo anual (euros)
Grupo 0	2.929,00	41.006,00
Grupo I	1.745,00	24.430,00
Grupo II	1.430,00	20.020,00
Grupo III	1.300,00	18.200,00
Grupo IV	1.205,00	16.870,00
Grupo V	1.185,00	16.590,00

ANEXO III. TABLAS SALARIALES AÑO 2026.

Grupos profesionales	Salario base (euros)	Cómputo anual (euros)
Grupo 0	1.797,35+SMI 2026	
Grupo I	1.797,35	25.162,90
Grupo II	1.472,90	20.620,60
Grupo III	1.339,00	18.746,00
Grupo IV	1.241,15	17.376,10
Grupo V	1.220,55	17.087,70

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES AÑO 2027.

Grupos profesionales	Salario base (euros)	Cómputo anual (euros)
Grupo 0	1.851,27+SMI 2027	
Grupo I	1.851,27	25.917,79
Grupo II	1.517,09	21.239,22
Grupo III	1.379,17	19.308,38
Grupo IV	1.278,38	17.897,38
Grupo V	1.257,17	17.600,33

ANEXO V. TABLAS SALARIALES AÑO 2028.

Grupos profesionales	Salario base (euros)	Cómputo anual (euros)
Grupo 0	1.906,81+SMI 2028	
Grupo I	1.906,81	26.695,32
Grupo II	1.562,60	21.876,39
Grupo III	1.420,55	19.887,63
Grupo IV	1.316,74	18.434,30
Grupo V	1.294,88	18.128,34

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE ZAMORA			
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 109 - VIERNES 24 DE SEPTIEMBRE DE 2021)			
Artículo 6.- Jornada ... máxima anual	1790	horas	
Artículo 8.- Horas extraordinarias ... incrementando el salario de la hora ordinaria en un	25%		

Artículo 16.- Contratos en prácticas			
... el primer año, como mínimo, del	70%	del salario correspondiente a la categoría que desempeñe	
... el segundo año como mínimo del	85%	del salario correspondiente a la categoría que desempeñe	
Artículo 26.- Viajes y desplazamientos			
... su vehículo como medio de desplazamiento... fuera de la localidad	0,19	euros por kilómetro recorrido	
ANEXO I.- ABLAS SALARIALES AÑO 2021			
(PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1-1-2021 HASTA 30-9-2021)			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	
GRUPO 0	1.711,29	23.958,06	
GRUPO I	1.453,09	20.343,26	
GRUPO II	1.143,26	16.005,64	
GRUPO III	981,12	13.735,68	
GRUPO IV	950,00	13.300,00	
GRUPO V	950,00	13.300,00	
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES AÑO 2021			
(PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1-10-2021 HASTA 31-12-2021)			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	
GRUPO 0	1.800,00	25.200,00	
GRUPO I	1.500,00	21.000,00	
GRUPO II	1.200,00	16.800,00	

GRUPO III	1.075,00	15.050,00	
GRUPO IV	985,00	13.790,00	
GRUPO V	970,00	13.580,00	
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES AÑO 2022			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	
GRUPO 0	1.818,00	25.452,00	
GRUPO I	1.515,00	21.210,00	
GRUPO II	1.212,00	16.968,00	
GRUPO III	1.085,75	15.200,50	
GRUPO IV	994,85	13.927,90	
GRUPO V	979,70	13.715,80	
ANEXO IV.- TABLAS SALARIALES AÑO 2023			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	
GRUPO 0	1.840,73	25.770,22	
GRUPO I	1.533,94	21.475,16	
GRUPO II	1.227,15	17.180,10	
GRUPO III	1.099,32	15.390,48	
GRUPO IV	1.007,29	14.102,06	
GRUPO V	991,95	13.887,30	
ANEXO V.- TABLAS SALARIALES AÑO 2024			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	
GRUPO 0	1.868,34	26.156,76	
GRUPO I	1.556,95	21.797,30	
GRUPO II	1.245,56	17.437,84	
GRUPO III	1.115,81	15.621,34	

GRUPO IV	1.022,40	14.313,60	
GRUPO V	1.006,83	14.095,62	
\\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 81 - viernes 18 de julio de 2025)			
Código	49100115012018		
Artículo 6. Jornada			
será de	1790	horas	
Artículo 8. Horas extraordinarias			
incrementando el salario de la hora ordinaria en	25,00 %		
Artículo 21. Pagas extraordinarias			
Recibirán	2	pagas extraordinarias	
Verano		30 días de salario base	
Navidad		30 días de salario base	
Artículo 27. Viajes y desplazamientos			
	0,26	euros por kilómetro recorrido	
ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2025			
(Período comprendido entre el 1-1-2025 hasta el 31-5-2025)			

Grupos profesionales	Salario base	Cómputo anual	
Grupo 0	1.868,34	26.156,76	
Grupo I	1.556,95	21.797,30	
Grupo II	1.245,56	17.437,84	
Grupo III	1.184,00	16.576,00	
Grupo IV	1.184,00	16.576,00	
Grupo V	1.184,00	16.576,00	
ANEXO II. TABLAS SALARIALES AÑO 2025			
(Periodo comprendido entre el 1-6-2025 hasta 31-12-2025)			
Grupos profesionales	Salario base	Cómputo anual	
Grupo 0	2.929,00	41.006,00	
Grupo I	1.745,00	24.430,00	
Grupo II	1.430,00	20.020,00	
Grupo III	1.300,00	18.200,00	
Grupo IV	1.205,00	16.870,00	
Grupo V	1.185,00	16.590,00	
ANEXO III. TABLAS SALARIALES AÑO 2026			
Grupos profesionales	Salario base		Cómputo anual
Grupo 0	1.797,35	+SMI	2.026,00
Grupo I	1.797,35		25.162,90
Grupo II	1.472,90		20.620,60
Grupo III	1.339,00		18.746,00
Grupo IV	1.241,15		17.376,10
Grupo V	1.220,55		17.087,70

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES AÑO 2027			
Grupos profesionales	Salario base		Cómputo anual
Grupo 0	1.851,27	+SMI	2.027,00
Grupo I	1.851,27		25.917,79
Grupo II	1.517,09		21.239,22
Grupo III	1.379,17		19.308,38
Grupo IV	1.278,38		17.897,38
Grupo V	1.257,17		17.600,33
ANEXO V. TABLAS SALARIALES AÑO 2028			
Grupos profesionales	Salario base		Cómputo anual
Grupo 0	1.906,81	+SMI	2.028,00
Grupo I	1.906,81		26.695,32
Grupo II	1.562,60		21.876,39
Grupo III	1.420,55		19.887,63
Grupo IV	1.316,74		18.434,30
Grupo V	1.294,88		18.128,34