

Convenio Colectivo Odontólogos de Guadalajara

ÁREA	Guadalajara	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	19100015012015	ACTUALIZACIÓN	2015/02/16
VIGENCIA	2014/11/01 — 2015/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 20		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-odontologos-de-guadalajara/		

Resumen

Convenio Colectivo Odontólogos. Última actualización a: 16-02-2015 Vigencia de: 01-11-2014 a 31-12-2015. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 20.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 20 - LUNES, 16 DE FEBRERO DE 2015)

Fecha: 29 de enero de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del I Convenio colectivo de Odontólogos de la provincia de Guadalajara.

Expediente: 19/01/0063/2014.

C.C.: 19100015012015.

VISTO el texto del I Convenio Colectivo de Odontólogos de la Provincia de Guadalajara, con vigencia de 1 de noviembre de 2014 a 31 de diciembre de 2015, que tuvo entrada el 4 de noviembre de 2014 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de

los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 6 agosto), en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

La Coordinadora Provincial, M.^a del Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO DE ODONTÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.

CAPÍTULO PRIMERO. PARTES NEGOCIADORAS.

El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Guadalajara de CCOO, y la Federación de Servicios Públicos de UGT de Guadalajara, y por la Asociación de Odontólogos de Guadalajara, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente.

En Guadalajara a 30 de octubre del 2014.

CAPÍTULO SEGUNDO. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Lo regulado en este convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo negociado, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del ET y según la regulación del 84.2 del ET.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras, incluso aquellos trabajadores móviles y a las empresas cuya actividad sean las clínicas privadas de odontólogos y clínicas dentales, todo ello, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente.

Se considerará empresas todos los establecimientos sean personas físicas o jurídicas ubicadas en la provincia



de Guadalajara y cuya actividad principal sea la de clínicas privadas de odontólogos y clínicas dentales.

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente.

Artículo 5. Vigencia.

Este convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el BOP (Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara), si bien, todos sus efectos se aplicarán desde el 1 de noviembre del 2014 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio, con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

Artículo 8. Neutralización de mejoras legales.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que implique variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio, superan el nivel total de estos.



Artículo 9. Mejoras pactadas.

Se tendrá por nula, y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo, se tacharán de nulidad, reputándose, no dispuestos y sin efecto alguno, cualquier convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso, se mantendrá como cláusula de garantía ad personam, todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener, no pudiendo ser compensables ni absorbibles.

CAPÍTULO TERCERO. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Artículo 10. Período de prueba.

Se establece un período máximo de prueba, variable según los niveles profesionales, y que no podrá exceder de:

Nivel I: Seis meses.

Nivel II: Dos meses.

Nivel III: Un mes.

Niveles IV y V: 15 días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 11. Ceses.

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima a la dirección de la empresa de:

Niveles del I, II y III: Un mes.

Nivel IV y V: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de los contratos de trabajo cuya duración sea superior a un año que formule la empresa



deberá ir acompañado de propuesta de liquidación, con una antelación mínima igual a los períodos contemplados en el párrafo anterior, teniendo la empresa que abonar, como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días de su salario como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

Artículo 12.

El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopten la dirección de la empresa, en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en el presente convenio.

Podrá el empresario/a, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales; guardando, en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a. En todo caso, ambas partes se someterán a lo que, en esta materia, dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

CAPÍTULO CUARTO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.

Clasificación profesional. Criterios generales.

El personal se clasifica en grupos profesionales, en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo profesional, podrán establecerse distintos niveles, en función de los distintos grados de titulación o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes Grupos profesionales:

Grupo I: Personal sanitario. Se integra en este Grupo profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención a la salud del enfermo, incluidas aquellas que tengan un carácter



meramente auxiliar o complementario y abarcando, desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar, para las cuales se exige, solamente, cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

En función de la titulación requerida, se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Odontólogo/a.

Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Enfermero/a.

Nivel III: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran de una titulación profesional de formación profesional de grado superior.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Higienista dental.

Además de las funciones propias de su titulación, en las empresas de 3 o menos empleados, asimismo, desarrollarán todas aquellas actividades que, sin tener carácter propio, vengán a facilitar toda la organización del trabajo.

Nivel IV: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado medio.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Auxiliar de enfermería, antiguamente Auxiliar de clínica.

Además de las funciones propias de la categoría, realizarán la recepción de volantes, documentos, ordenación de horario de visitas, inscripción de libros de registro y, en general, todas aquellas actividades administrativas, propias de una clínica dental.

Nivel V: Lo integra el personal que, sin experiencia profesional, presta sus servicios bajo la supervisión del personal cualificado. En esta categoría profesional no se podrá permanecer más de tres años.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría de Ayudante.

Grupo II: Personal técnico no sanitario. Se integra en esta Grupo profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención al paciente, pero que requieren para su ejercicio disponer de una titulación de grado.

Dentro de este grupo, se establecen dos niveles, en función de la titulación requerida para el desempeño del puesto.

Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Letrado, Licenciado en Ciencias Empresariales,



etc.

Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñan funciones que requieran, de forma necesaria, la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Graduado Social, Diplomado en Ciencias Empresariales, etc.

Grupo III: Personal administrativo. Se integra en este Grupo profesional el personal que desempeña funciones relacionadas con la actividad propia de la administración en todos sus ámbitos y niveles.

Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación (titulación y/o experiencia) suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, contables, informáticos, etc.

Dentro de este Grupo se establecen, en función de la responsabilidad y autonomía de las funciones desempeñadas, los siguientes niveles:

Nivel I: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones que requieren una especialización profesional determinada o experiencia y conocimientos adecuados, con un cierto grado de autonomía y responsabilidad el área específica de su actividad.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Oficial administrativo.

Además, cuando sea responsable de organizar y dirigir a personal asignado a su cargo, así como organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento, asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas, económicas, ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja. Con la realización de estas funciones, tendrá la categoría de Jefe administrativo.

Nivel II: Integra al resto de personal dedicado a labores administrativas, que aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, sigue un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, aun cuando puedan exigir un mínimo grado de iniciativa.

Dentro de este nivel, se incluye al personal que no pueda quedar incluido en el Nivel I.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Auxiliar administrativo y Recepcionista.

Grupo IV: Personal de servicios generales. Este Grupo profesional está integrado por quienes desempeñan funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones que requieren una especialización profesional determinada o experiencia y conocimientos adecuados, con un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el área específica de su actividad.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Oficial de Servicios.

Nivel II: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones que colaboran con los oficiales de cada uno de las categorías que se puedan precisar.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Ayudante Especialista.



Nivel III: Integran este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones del aseo y limpieza de los locales del centro de trabajo.

Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Limpiadora.

Transposición e integración de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende, sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro, y que, por reunir las características descritas en cada Grupo, puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la trasposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional, por categorías profesionales.

Artículo 14. Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional dentro del Grupo profesional no tendrá más limitaciones que las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de determinadas tareas o funciones.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al Grupo profesional, solo será posible cumpliendo los requisitos establecidos en los arts. 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria del convenio tendrá, como función específica, el estudio y resolución de las discrepancias que pudieran surgir en la adscripción de las antiguas categorías profesionales o de las nuevas profesiones a los nuevos grupos profesionales.

CAPÍTULO QUINTO. RETRIBUCIONES.

Artículo 15. Retribución según tablas.

Las tablas económicas serán las que se expresan en el anexo del presente convenio. El pago de las nóminas mensuales se realizara antes del día 10 de cada mes.

Artículo 16. Complementos y pluses.

De puesto de trabajo de responsabilidad.

Los puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación, denominados habitualmente de confianza, tendrán asignada una retribución específica.

En todos los supuestos de acceso a puestos de responsabilidad, la retribución mínima que percibirá el trabajador/a será la de su grupo profesional más un 10% del módulo correspondiente. No obstante, cuando el trabajador/a que sea adscrito a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribución superior al



citado mínimo, se entenderá incluido el mismo en el complemento funcional y no será, por tanto, obligatorio incrementarlo adicionalmente.

La percepción del complemento de puesto de responsabilidad depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Los puestos de responsabilidad serán determinados en cada empresa. A título enunciativo y no limitativo, se especifican en el Grupo I, niveles I, II y III de los actualmente posibles, con carácter general.

Plus de sábado y domingo.

Plus de sábado tarde. Los trabajadores que acepten voluntariamente trabajar el sábado a partir de las 14.00 horas, además de todos los emolumentos a que tuvieren derecho, percibirán la cantidad de 60 euros por sábado tarde trabajado, en todos los niveles profesionales.

Plus de domingo y festivos. Los trabajadores que acepten voluntariamente trabajar el domingo o un festivo, además de todos los emolumentos a que tuvieren derecho, percibirán la cantidad de 120 euros por domingo o festivo trabajado, en todos los niveles profesionales.

Plus de nocturnidad.

Las horas nocturnas trabajadas, durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica, según el Anexo I, incrementada en un 25%, aplicando la siguiente fórmula:

$(\text{Salario de tabla anual del convenio según categoría} + 25\%) / \text{Jornada anual}$

Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que, en cada empresa, se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes del convenio consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar, preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otras análogas, cuyas no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca



a la empresa graves perjuicios, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

Las horas extraordinarias serán retribuidas, según el Anexo I, según la siguiente fórmula:

(Salario de tabla anual del convenio según categoría + 75%) / Jornada anual

Artículo 17. Compensación por incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas se comprometen a efectuar, a sus expensas, el pago de la diferencia económica entre las cantidades que, en cada caso, percibe el trabajador/a del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total de la media de los últimos 6 meses de base de cotización, en los siguientes casos:

1) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

a) Del día 1 al 5 de la incapacidad temporal no se complementará.

b) Del día 6 al 15 de la incapacidad temporal, se complementará hasta un 60% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.

c) Del día 16 al 20 de la incapacidad temporal, se complementará hasta un 80% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.

d) Del día 20 al 90 de la incapacidad temporal, se complementará hasta un 100% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.

e) Se complementará desde el primer día de la baja, al 100%, en las siguientes enfermedades diagnosticadas:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.



11. Tumores de células germinales.

12. Otras neoplasias graves.

2) En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que dure la misma, hasta un 100% la media de los últimos 6 meses de base de cotización.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en el importe de salario base.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas del 1 al 15 de junio y del 1 al 15 de diciembre, respectivamente, y serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

CAPÍTULO SEXTO. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 19. Jornada.

La jornada de trabajo máxima será de 1.772 horas anuales. La jornada semanal será de 40 horas, de lunes a sábado, hasta las 14.00 horas del mismo.

Pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida. La jornada partida no podrá, en ningún caso, fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día. En caso de jornada continua se establece un descanso de 15 minutos de jornada, que se computará como trabajo efectivo.

Según establece el artículo 34 apdo. 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es obligatorio crear un calendario laboral anualmente, en el que se comprenda el horario de trabajo y la distribución anual de días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, todo ello con respeto a la jornada anual pactada en este artículo del convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre se deberá prestar jornada, siempre en el turno de mañana y con un máximo de 6 horas de trabajo efectivo.

Artículo 20. Permisos.

Las empresas concederán licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a 6 si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta a más de 60 kilómetros del lugar de trabajo, o, ampliables a 6, si el hecho ocurre fuera de España, en casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

- Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a.

Podrá ampliarse a cinco días, cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador/a.

- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

- Un día por traslado de su domicilio habitual.

- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.

- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (art. 26.5 de la Ley 31/1995 de PRL).

En todos los casos incluidos en el presente artículo, el trabajador/a justificará su ausencia con posterioridad, aportando el correspondiente documento.

En caso de enfermedad, siempre se salvaguardará la intimidad del paciente.

- Lactancia: Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga hasta que su hijo tenga 9 meses y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad.

- Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia cuando el oportuno certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán obligatoriamente de un mes de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Los trabajadores/as que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días



proporcional al tiempo de servicios prestado.

En caso de que cualquier empresa cerrara en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, se computará como mes de vacaciones.

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 el art. 48.4 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.

Artículo 22. Excedencias.

a) Excedencia voluntaria. El trabajador/a, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

b) Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, 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 el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

Artículo 23. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de su edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor, de carácter preadoptivo o 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 menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 24. Permiso por asuntos personales.

El Trabajador/a con, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de un permiso no



retribuido de un mes al año, siempre y cuando no sea coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, y no sea utilizado para la realización de otras actividades profesionales. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad.

Este permiso se concederá una vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año del disfrute de la anterior. La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

Artículo 25. Protección de las víctimas de la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de las trabajadoras, a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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.

CAPÍTULO SÉPTIMO. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES. PLANES DE IGUALDAD.

Artículo 26. Igualdad de sexos.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio, en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores/ as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado



anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 28. Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten, sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que, voluntaria y conjuntamente, le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

CAPÍTULO OCTAVO. 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 empresario y del personal de plantilla.

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

- A) Principio de legalidad y tipicidad: Exige, con carácter general, que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.
- B) Principio non bis in ídem: Un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.
- C) Principio de dignidad: No pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución, que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra carta magna.
- D) Principio de proporcionalidad y equidad: Debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.
- E) Principio de no discriminación: La facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- F) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquellas.

Artículo 30. Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en:

Leves.

Graves.

Muy graves.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá, notificación escrita y motivada al trabajador.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Faltas leves:



Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, uno a tres días al mes.

La falta de comunicación, con la antelación previa debida, por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.

La falta de comunicación a la empresa, en un plazo de diez días, del cambio de domicilio.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

Faltas graves:

La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo, entre 4 y 9 ocasiones, en un plazo de 30 días y por un tiempo total de hasta 60 minutos.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días, en el plazo de un mes, o 3, en un plazo de dos meses.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

La falta de aseo y limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que, de ello, no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones, durante seis meses, o en veinte, durante un año, debidamente advertido.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de



bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución, voluntaria y continuada, en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a las trabajadoras y trabajadores y a los usuarios.

El acoso sexual.

La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando, como tal, aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.

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

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- Despido.



Artículo 32 bis. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán, motivadamente y por escrito, a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones, por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 32 tris. Infracciones de las empresas.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente y, en concreto, según el RDL 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

CAPÍTULO NOVENO DEFENSA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 33. Salud y seguridad en el trabajo.

1.- Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las legislaciones sucesivas que la complementan y desarrollan, los trabajadores/ as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las empresas en la protección de los trabajadores/ as a su servicio, frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgos graves e inminentes, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores/ as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de



sus responsabilidades, las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, así como implantando e implementando la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, como viene recogido en los términos establecidos en los capítulos III, IV y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las sucesivas normas que la desarrollan y complementan.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en esta materia, durante la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido en ella (art. 19 LPRL).

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

2.- Delegados/as de prevención:

Son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores/as en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito de cada empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los puestos de trabajo.

Los Delegados/as de prevención en cada empresa serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el art. 35.1 de la Ley 31/1995 de P.R.L.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de prevención será el Delegado/a de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as, habrá un Delegado/a de prevención que será elegido por y entre los Delegados/ as de personal (art. 35).

Las competencias y facultades de los Delegados/ as de prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente, del art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada empresa.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario/a en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) del número 2 del art. 36 de la LPRL.

Artículo 34. Vigilancia de la salud.

El empresario/a garantizará, a los trabajadores/ as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo según lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



- a) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se crea necesario por los servicios médicos competentes.
- b) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo, o, tras la asignación de tareas específicas, con nuevos riesgos para la salud.
- c) A los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales riesgos profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores/as.
- d) La empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.
Los trabajadores deberán utilizar los referidos equipos de protección individual siendo, asimismo, responsables de su cuidado.
- e) En lo relativo a la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO DÉCIMO. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.

Artículo 35. Formación.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido, en todo caso, cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo, en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo, conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 36. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá una vez cada cuatro meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa



grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación y deberá incluir, necesariamente, el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por ocho personas, cuatro por la parte empresarial y cuatro por los sindicatos firmantes del presente convenio, repartidos proporcionalmente.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales y, la siguiente, entre los representantes de la asociación de Odontólogos de Guadalajara.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de los vocales.

Se designa, a efectos de notificaciones y de reuniones de la comisión paritaria, el domicilio del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

Artículo 38. Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Creación del Grupo de trabajo de estudio de la carrera y promoción profesional.
- d) Asunción de las funciones de la Comisión paritaria de igualdad.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento, a la comisión paritaria del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar, en su conjunto, el plazo de quince días hábiles.

Artículo 39. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, en todos sus términos, al III ASACCLM (DOCM de 20 de marzo de 2014).

Artículo 40. Inaplicación del convenio.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar, con exactitud, las nuevas



condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que corresponde a la comisión paritaria de los mismos, según lo dispuesto en el artículo 91.1 del ET.

Por otra parte, en caso de desacuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

Las empresas que acrediten que, el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo quinto del presente convenio o de las materias comprendidas en el artículo 82.3 del ET, les lleve inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien, quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal, al menos, en el porcentaje que determinen los miembros de la comisión paritaria.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas acrediten, ante la comisión paritaria de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo quinto, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar, a la comisión paritaria, cuanta documentación fuere requerida por esta, para conocer la situación económica real de las mismas, suspendiéndose el plazo de resolución de la comisión paritaria en tanto no se aporte por la empresa.

En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición, por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas, se establece un período máximo de cuatro meses para la resolución.

Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, previstos en el al III ASAC-CLM (DOCM de 20 de marzo de 2014) y si, pasados dichos trámites, persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre la cuestión sometida, en el plazo máximo de 25 días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos, a que se refieren los párrafos anteriores, que haya finalizado con la



inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria del presente convenio, a los solos efectos de depósito.

ANEXO I. Tablas salariales año 2014.

		Salario base mes	Año	H/Extra	H/Noct.
Grupo I	Personal sanitario				
Nivel I	Titulado superior	1.583,10 €	22.163,40 €	21,89 €	15,63 €
Nivel II	Titulado medio	1.319,25 €	18.469,50 €	18,24 €	13,03 €
Nivel III	Higienista dental	1.055,39 €	14.775,46 €	14,59 €	10,42 €
Nivel IV	Aux. de enfermería	949,87 €	13.298,18 €	13,13 €	9,38 €
Nivel V	Ayudante 3.º año	770,44 €	10.786,16 €	10,65 €	7,61 €
	Ayudante 2.º año	744,05 €	10.416,70 €	10,29 €	7,35 €
	Ayudante 1.º año	717,68 €	10.047,52 €	9,92 €	7,09 €
Grupo II	Personal no sanitario				
Nivel I	Titulado superior	1.583,10 €	22.163,40 €	21,89 €	15,63 €
Nivel II	Titulado medio	1.319,25 €	18.469,50 €	18,24 €	13,03 €
Grupo III	Personal administrativo				
Nivel I	Jefe administrativo	1.432,33 €	20.052,62 €	19,80 €	14,15 €
Nivel I	Oficial administrativo	1.168,48 €	16.358,72 €	16,16 €	11,54 €
Nivel II	Aux. adtvo./repcionista	918,20 €	12.854,80 €	12,70 €	9,07 €
Grupo IV	Oficios varios				
Nivel I	Oficial	1.055,39 €	14.775,46 €	14,59 €	10,42 €
Nivel II	Ayudante especialista	918,20 €	12.854,80 €	12,70 €	9,07 €
Nivel III	Limpieza	844,32 €	11.820,48 €	11,67 €	8,34 €