



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 30 DE JULIO DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA LAS CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID (Código 47001665012005)

Visto el texto del IV CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA LAS CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID (Código 47001665012005) suscrito el día 6 de junio de 2018, de una parte, por la parte empresarial, la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CVE) y la Asociación Provincial de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Valladolid (ASVECLIDEN) y por la parte social, representados por las Centrales Sindicales más representativas del sector, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), con fecha de entrada en este organismo el día 6 de junio de 2018 y vista la posterior subsanación presentada en este organismo el día 26 de julio de 2018 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, en relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 30 de julio de 2018. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-  
Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





## IV CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA LAS CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

El presente Convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CVE) y la Asociación Provincial de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Valladolid (ASVECLIDEN) y, por la parte social, representados por las Centrales Sindicales más representativas del sector Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

### CAPÍTULO I.-ÁMBITO

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación:**

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 Valladolid 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 Valladolid capital y en la provincia.

#### **Artículo 3. Ámbito personal:**

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

#### **Artículo 4. Sustituciones:**

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

#### **Artículo 5. Ámbito temporal:**

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOP, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2018, y concluirá el 31-12-2021, siendo por tanto la vigencia del pacto colectivo la de cuatro anualidades completas.

#### **Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

Ambas partes acuerdan tener por denunciado automáticamente este Convenio, 15 días antes de la finalización de su vigencia a los efectos de proceder a la constitución de la





Mesa Negociadora del siguiente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores.

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

### **Artículo 7. Jornada:**

La jornada laboral máxima anual será de 1781 horas para el periodo de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

La jornada partida no podrá en ningún caso fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día.

La jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos, 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 suponga la realización de más de nueve (9) horas al día y no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica.

### **Artículo 8. Calendario Laboral:**

Por cada empresa o centro de trabajo se elaborará el correspondiente calendario laboral entre empresa y trabajadores, respetando las fiestas del calendario laboral anual, publicado anualmente por el Ministerio de Trabajo y con la posibilidad de flexibilizar el mismo en base a los criterios y condiciones establecidos en el artículo anterior.

Los días 24 y 31 de diciembre no se prestarán servicios en la jornada de tarde, sin que el considerar como laborables estas dos jornadas de mañana pueda suponer un aumento de la jornada anual pactada.

A los trabajadores o trabajadoras que presten servicio de mañana los días 24 y 31 de diciembre se les compensarán las horas trabajadas dentro del cómputo de su jornada anual.





## Artículo 9. Horas extraordinarias:

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de de 1781 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias se retribuirán en el mismo modo, forma y cuantía que la hora ordinaria de trabajo.

## Artículo 10. Permisos retribuidos:

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

- a) En caso de enfermedad grave o fallecimiento con hospitalización o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, padres, hermanos e hijos, tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- b) Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Por razón de matrimonio o por Inscripción en los Registros Oficiales de Parejas de hecho: 15 días naturales.

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

Tanto en el caso de matrimonio como en el de la formalización de la unión de parejas de hecho, se requerirá acuerdo entre el empresario y el trabajador para acomodar el permiso a las circunstancias de la producción.

- d) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales.

En los supuestos anteriores si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable se iniciará el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar el primer día laborable que le siga.

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





- f) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico o personal.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Lactancia: las trabajadoras o trabajadores, indistintamente considerados y a su elección en el caso de que ambos trabajen, mientras su hijo sea menor de 9 meses, tendrán derecho a ausentarse durante una hora diaria del trabajo para dedicarla a la lactancia del mismo. Dicha hora de ausencia podrá ser disfrutada en dos fracciones de media hora cada una de ellas al inicio y al final de su jornada diaria, (debiendo el interesado/a especificarlo en su solicitud expresamente) o sustituyendo a su voluntad este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. El preaviso para el ejercicio de éste será como mínimo de quince días, preaviso que operará, igualmente, en relación a la fecha de reincorporación.

La madre lactante podrá pactar con el empresario la sustitución de este permiso diario por lactancia durante nueve meses por un permiso de toda la jornada laboral durante un mes completo a disfrutar en el mes siguiente al de la finalización de la suspensión contractual por nacimiento de su hijo.

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

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá preavisar y justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

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

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

- i) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos





de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del art. 48 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 del art. 48 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho .

## Artículo 11. Reducción de la Jornada:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 12 años o alguna 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 edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal , corresponderá al trabajador, siempre dentro de los límites de su jornada ordinaria, posibilitando en todo caso con su elección, una ponderación de las circunstancias concurrentes con el titular de la Clínica dental. , para lograr la compatibilidad de los diferentes intereses en juego de trabajador y Clínica dental.





En Clínicas dentales con menos de cuatro trabajadores si dos o más trabajadores de la misma Clínica dental generasen este derecho el titular de la Clínica dental podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Clínica dental.

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

#### **Artículo 12. Revisión médica:**

Al menos una vez al año se realizará una revisión médica al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio. Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 13. Protección a la mujer embarazada y lactante:**

Toda mujer tendrá derecho de preferencia para ocupar un puesto de menos riesgo mientras dure su embarazo. En los centros de trabajo en los que se utilicen medios de radiodiagnóstico, las trabajadoras embarazadas, serán destinadas a un puesto de trabajo en el que no estén expuestas a radiaciones.

#### **Artículo 14. Vacaciones y descansos:**

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, periodo vacacional a disfrutar preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo que las partes, de común acuerdo, determinen otra fecha.

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

La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en un calendario vacacional en el primer trimestre de cada año y serán confeccionados, preferentemente por meses completos o al menos por periodos de quince días. Cuando el periodo de vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 de la Ley de Igualdad Efectiva de hombres y mujeres, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponde al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

La retribución de las vacaciones anuales será la retribución ordinaria de sus percepciones habituales.





## Artículo 15. Suspensión del contrato de trabajo:

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal del trabajador.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año aunque éstos sean provisionales de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En lo no contemplado anteriormente, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 16. Excedencia por cuidado a familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores que deban 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 y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en el que el trabajador 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 el empresario, 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.

En cuanto al resto de supuestos de excedencia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO TERCERO: CONDICIONES DE TRABAJO

### Artículo 17. Clasificación profesional:

#### GRUPO 0

- Responsable de actividad asistencial.

#### GRUPO I

- Título Universitario Superior,
- Estomatólogo,
- Odontólogo y
- Médico.

#### GRUPO II

- Titulado universitario de grado medio.
- ATS
- DUE (diplomado universitario en Enfermería).

#### GRUPO III

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

#### GRUPO IV

- Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP I.
- Administrativo.
- Auxiliar de clínica.

#### GRUPO V

- Trabajadores 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) 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 responsable de actividad asistencial con dicha titulación. Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión.

## **B) ODONTÓLOGOS (GRUPO I)**

La profesión de odontólogo exige titulación universitaria, concursos de formación general y las correspondientes prácticas, de acuerdo con los criterios vigentes de la Comunidad Económica Europea.

Los odontólogos 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 10/86 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 buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales.
- c) controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.
- d) realizar examen de salud buco-dental.





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

- a) aplicar fluoruros tópicos en distintas forma.
- 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) COLABORADORA 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 18. Ingresos y ceses:**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba.

El periodo de prueba será distinto para cada grupo profesional y no podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

#### **GRUPOS CERO Y I**

- Titulado universitario superior, estomatólogo, odontólogo o médico: 6 meses.

#### **GRUPO II**

- Titulados de grado medio, ATS, DUE: 3 meses.





## GRUPO III

– Técnicos de ciclo formativo de grado superior o FP II ó higienistas: 2 meses .

## GRUPO IV

– Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP 1 o administrativos o auxiliares de clínica: 2 meses.

## GRUPO V

– Trabajadores no cualificados y colaboradores de consultas sin titulación específica: 2 meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el periodo de prueba y siempre que el contrato sea superior a 6 meses, tanto la empresa como el trabajador, deberán efectuar a la otra parte un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese o de la extinción de la relación laboral (salvo, claro está, los supuestos de despido disciplinario).

Por cada día de demora en dicho preaviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario.

En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase el trabajador, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final por finiquito una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

### **Artículo 19. 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.

### **Artículo 20. Extinción de contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario:**

El contrato se extinguirá por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

En caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, que conlleve la imposibilidad de sucesión en la empresa, se pondrá en marcha el siguiente mecanismo:

- a) comunicación escrita al trabajador.
- b) en caso de jubilación o incapacidad del empresario, se concederá al trabajador un plazo de preaviso cuya duración computará desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo que se ajustará a los siguientes plazos mínimos:





- un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea de un año o superior.
- la parte proporcional a un mes correspondiente a los meses trabajados en periodo inferior a 1 año.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

## CAPÍTULO CUARTO.–EL EMPLEO

### **Artículo 21. Forma del contrato de trabajo:**

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

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada al trabajador.

### **Artículo 22. Contratos eventuales:**

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un periodo de 18. Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de esa duración máxima.

### **Artículo 23. Contratos formativos:**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años,

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.





c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

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

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

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

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

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

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

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

#### **Artículo 24. Contratos a tiempo parcial:**

Dadas las peculiaridades de las consultas particulares que suelen desarrollar su actividad en horario de tarde, podrán celebrarse simultáneamente distintos contratos a tiempo parcial, siempre con la formalidad y exigencias legales, y manteniendo los mismos





derechos que en los contratos ordinarios, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato a tiempo parcial.

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

#### **Artículo 25. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo:**

En esta materia se estará a lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo (BOE del 16).

#### **CAPÍTULO QUINTO.–ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 26. Tablas salariales para los años 2018, 2019, 2020, 2021 :**

1.) Para el año 2018 (01.enero a 31 diciembre/2018) , se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2017 aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 1,25%, conforme recoge la Tabla Anexa I.

2.) Para el año 2019 (01.enero a 31 diciembre/2019) , se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2018 aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 1,25%, conforme recoge la Tabla Anexa II

3.) Para el año 2020 (01.enero a 31.diciembre/2020) , se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2019 (Tabla Anexa II) , aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 1,25% conforme recoge la Tabla Anexa III

4.) Para el año 2021 (01.enero a 31.diciembre/2021), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2020 (Tabla Anexa III) , aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 1,50%.

#### **Artículo 27. Condiciones más beneficiosas:**

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales tuviese unas condiciones retributivas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad como complemento “ad personan”, no absorbible y no computable en pagas extras.

#### **Artículo 28. Pagas extraordinarias:**

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias:





Una de verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base mas los complementos ad personam y de vinculación que pudieran recibir los trabajadores con anterioridad a la firma de este convenio.

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

El cálculo de referidas pagas será semestral correspondiendo la de verano al primer semestre del año y la de Navidad al segundo semestre del año.

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

## CAPÍTULO SEXTO.–DISPOSICIONES VARIAS

### **Artículo 29. Incapacidad Temporal:**

Se establece como mejora de las prestaciones de incapacidad temporal con cargo a la empresa las siguientes:

- Del primero al decimoquinto día el trabajador percibirá el 75% del salario base.
- Del decimosexto al vigésimo día, el trabajador percibirá un complemento de su prestación de incapacidad, consistente en el 15% del salario base.
- A partir del vigésimo primer día y hasta el día sesenta, percibirán un complemento sobre la prestación de incapacidad consistente en la cantidad necesaria para garantizar el 100% del salario real. Estos complementos se percibirán una sola vez al año.

### **Artículo 30. Prendas de trabajo:**

#### *Uniformes y Epis:*

La empresa está obligada a dotar al personal de dos uniformes al año para el desempeño de sus funciones incluyendo el calzado.

El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa así como de su cuidado y conservación.

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 referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.





## CAPÍTULO SÉPTIMO.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 31. 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 32. De la Graduación de las faltas:

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

*Se consideran faltas leves:*

1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos cinco veces al mes.

2.-El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como a indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

*Se considerarán faltas graves:*

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 16 a 30 minutos, 5 veces durante 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.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

*Se considerarán faltas muy graves:*

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

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

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

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

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de éstos 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 prevaleándose 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.– Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

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

### **Artículo 33. 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 34. Tramitación:**

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

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

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

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

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





## **Artículo 35. 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 36. 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 R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

## **Artículo 37. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.**

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

## **Artículo 38. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas de terrorismo.**

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de 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 se utilicen en la empresa.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.





El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas faltas sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Será nula la decisión extintiva por causas objetivas en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este 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 demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## **Artículo 39. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

Las empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como





peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

En consecuencia, las partes que forman de la Comisión de Igualdad se comprometen a regular, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## CAPÍTULO OCHO.–INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este convenio se constituye una comisión paritaria compuesta por dos representantes de los empresarios y un representante de cada uno de los Sindicatos más representativos firmantes del convenio.

Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
- c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.





Esta comisión tendrá su domicilio a efectos de registro tanto la FeSP. C/ Gamazo nº 13, como la FSS-CCOO Plaza de Madrid Nº 4, 6ª planta. VALLADOLID.

## Artículo 40. Inaplicación de las condiciones de trabajo:

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T), se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T y concordantes , a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las materias referidas en el Art. 82.3 E.T .

2.1.La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en la forma y condiciones recogidos en el mismo.

2.2.Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo 2, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

2.3.El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable en la empresa.

3. El Acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
4. En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal) , previstos en el art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de descuelgue del Convenio , incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.





4.1. Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión , a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas .
- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.
- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

5. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo (descuelgue del Convenio) deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:**

Las partes firmantes de este convenio se someten expresamente a las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 3/2007, de 24 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **PLANES DE IGUALDAD:**

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, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, 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 termine 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 reoportunidades 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.

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, desgregadas 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.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 4 miembros, dos por la representación empresarial y dos por la representación sindical firmante del presente convenio.

## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Promoción de nuevos 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. El nuevo convenio de Empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

## DISPOSICION ADICIONAL TERCERA (GENERO NEUTRO).-

En el Texto de este Convenio, en general, se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

## DISPOSICIÓN FINAL:

Para la resolución de cuantos conflictos puedan derivarse de la aplicación del presente convenio, las empresas y el personal afectado procederán a su Resolución interesando la





interpretación que la comisión paritaria establezca al respecto, y en su caso, al arbitraje del servicio de relaciones laborales de Castilla y León (SERLA), siempre previa consulta de la comisión paritaria al respecto que deberá proceder obligatoriamente a emitir informe sobre las cuestiones planteadas. Referida Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los empresarios, un representante de CCOO y un representante de UGT

Esta comisión tendrá su domicilio a efectos de registro tanto la FeSP. C/ Gamazo nº 13, como la FSS-CCOO Plaza de Madrid Nº 4, 6ª planta. VALLADOLID.

**TABLAS SALARIALES 2018**  
Subida salarial: 1,25 % sobre tablas de 2017

GRUPO	Salario mes	Transporte (11 mensualidades)	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias	Transporte anual
0	2.075,03	66,62	29.050,42	732,82
I	1.872,53	66,62	26.215,42	732,82
II	1.322,88	66,62	18.520,32	732,82
III	1.122,56	66,62	15.715,84	732,82
IV	881,92	66,62	12.346,88	732,82
V	833,80	66,62	11.673,2	732,82

**TABLAS SALARIALES 2019**  
Subida salarial: 1,25 % sobre tablas de 2018

GRUPO	Salario mes	Transporte (11 mensualidades)	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias	Transporte anual
0	2.100,96	67,45	29.413,44	741,95
I	1.895,94	67,45	26.543,16	741,95
II	1.339,42	67,45	18.751,88	741,95
III	1.136,59	67,45	15.912,26	741,95
IV	892,94	67,45	12.501,16	741,95
V	844,22	67,45	11.819,08	741,95

**TABLAS SALARIALES 2020**  
Subida salarial: 1,25 % sobre tablas de 2019

GRUPO	Salario mes	Transporte (11 mensualidades)	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias	Transporte anual
-------	-------------	-------------------------------	---	------------------





0	2.127,22	68.29	29.781,08	751,19
I	1.919,64	68.29	26.874,96	751,19
II	1.356,16	68.29	18.986,24	751,19
III	1.150,8	68.29	16.111,2	751,19
IV	904,1	68.29	12.657,4	751,19
V	854,77	68.29	11.966,78	751,19

TABLAS SALARIALES 2021  
Subida salarial: 1,50 % sobre tablas de 2020

GRUPO	Salario mes	Transporte (11 mensualidades)	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias	Transporte anual
0	2.159,13	69,31	30.227,82	762,41
I	1.948,43	69,31	27.278,02	762,41
II	1.376,5	69,31	19.271	762,41
III	1.168,06	69,31	16.352,84	762,41
IV	917,66	69,31	12.847,24	762,41
V	867,59	69,31	12.146,26	762,41

