



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

**5858** RESOLUCIÓN INSCRIPCIÓN CONVENIO COLECTIVO CLÍNICAS DENTALES, ESTOMATOLOGÍA Y ODONTOLOGÍA

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para **CLÍNICAS DENTALES, ESTOMATOLOGÍA Y ODONTOLOGÍA**. Código convenio 03004305012009

### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 17/05/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para Clínicas Dentales, Estomatología y Odontología. Dicho convenio ha sido suscrito por la Asociación de Empresarios de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia de Alicante, por la parte empresarial, y por las Centrales Sindicales FSS CCOO PV y FeSP-UGT PV, por la parte social

La Asociaci

las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 20/05/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 14/05/2024.

III. En fecha 31/05/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 20/06/2024.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.3 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 17 de julio de 2024

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras



## **VI Convenio colectivo de trabajo de Clínicas Dentales, Estomatología y Odontología de la provincia de Alicante Años 2024 - 2026.**

### **Capítulo I**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación para toda la provincia de Alicante

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras y a las empresas cuya actividad sean las clínicas dentales privadas de estomatólogos y odontólogos, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán empresas todos los establecimientos sean personas físicas o jurídicas, ubicadas en la provincia de Alicante, y cuya actividad principal sea la de clínicas dentales privadas de estomatología y odontología.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena dependientes de las empresas privadas que sean clínicas dentales de odontología y estomatología, tanto las personas trabajadoras fijos/as, con contrato temporal, contratadas/os a tiempo parcial, etc., o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

Este convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el B.O.P. («Boletín Oficial de la Provincia de Alicante»), si bien todos sus efectos se retrotraen al 1 de enero del 2024 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

#### **Artículo 5. Denuncia y prórroga:**

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 y 89.2 del Estatuto de los Trabajadores el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, será de un mes a partir de la finalización de la vigencia, procediéndose a constituir la comisión negociadora en la que ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.



Se establece por las partes que el presente convenio tiene vigencia en todo su articulado hasta que no sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante un nuevo convenio que sustituya al presente.

No obstante, mientras no se formalice un nuevo convenio, la prórroga del mismo será por períodos sucesivos de un año, llevando consigo un incremento salarial del 1%. En el caso de que el aumento que se realice en el nuevo convenio fuera inferior no se efectuará detracción alguna a los trabajadores afectados.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancias de la autoridad laboral, o cualquiera de los afectados/as se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

#### **Artículo 7. Irrenunciabilidad.**

Se tendrá por nula, y por no hecha, la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharan de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera 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 las personas trabajadoras pudieran tener, no pudiendo ser compensables ni absorbibles.

#### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Dicha comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de los empresarios y otros 2 en representación de la parte social firmante de este convenio. Cada una de las partes podrá designar los asesores que estime oportuno.



Se señala como domicilio de la comisión paritaria: Alicante, Avenida General Marvá, nº. 11-13, entreplanta.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de las partes negociadoras del Convenio, con los asesores técnicos que las mismas designen, y un Presidente, que será, también, el que las partes designen.

#### Funciones:

La interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del E. T.

La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E. T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Intervenir en la resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los art. 41. 6 y 82. 3 del E. T., respectivamente.

Celebración de reunión preceptiva ante la comisión, previa a la interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes, según el caso, en materia de conflictos individuales/colectivos que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

#### Funcionamiento:

Se reunirá obligatoriamente siempre y cuando alguna de las partes lo solicite, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha en que tenga conocimiento del problema.

Solo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar la correspondiente acta que podrá ser registrada oficialmente, conforme a lo determinado en la legislación vigente en la materia.

Los acuerdos se adoptarán en el plazo máximo de quince días, precisando para su validez la mayoría simple de votos.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

#### Sede:

La Comisión Paritaria fija su sede en el domicilio de Alicante, Avenida General Marvá, nº 11-13, entreplanta.



## **Artículo 9.- Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del Acuerdo de solución Autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana vigentes en cada momento.

### **Capítulo II**

#### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

### **Capítulo III**

#### **Empleo.**

Disposiciones generales.

La clasificación del personal que se señala en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

#### **Artículo 11. Clasificación del personal según su permanencia.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente convenio se clasificará en:

Personal fijo: Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

#### **Artículo 12. Forma del contrato.**

La forma del contrato de trabajo se deberá celebrar por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel.

Todos los contratos deberán formalizarse por escrito. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.



### **Artículo 13. Modalidades de contratación.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se regirán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

#### Especificaciones:

#### **a. Contrato por circunstancias de la producción.**

Será de aplicación la normativa vigente, pudiendo ser celebrado por un periodo máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo, siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta seis meses después de haber finalizado dicho contrato.

#### **b. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora.**

Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo siempre que el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva. En todo caso, será de aplicación lo previsto en la legislación vigente.

#### **c. Contrato para la obtención de práctica profesional.**

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 75% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año y, como mínimo del 85% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual.

#### **d. Contrato de formación en alternancia.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **e. Contrato fijo discontinuo.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. No obstante, los contratos fijos discontinuos celebrados a tiempo parcial no podrán tener una jornada inferior a 20 horas a la semana.

## **Capítulo IV**

### **Artículo 14. 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 15. 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 de la persona trabajadora 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 las personas 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.

### **Capítulo V**

#### **Artículo 16. 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. Dicha clasificación profesional por medio de grupos profesionales se acuerda en base a los criterios que se regulan en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. 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 clasificación profesional establecida garantiza la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres



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 17. 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 desempeñen 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:

Responsable Sanitario: Es el odontólogo- estomatólogo colegiado responsable del cumplimiento de las condiciones, requisitos técnicos y funcionamiento de la clínica dental según marca la normativa vigente ante las autoridades sanitarias competentes en este campo.

Titulado Superior: Es el personal cuyas funciones vendrán dadas por el título que ostenten dentro de las necesidades de la empresa.

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

Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de: Enfermero/a.

- Nivel III: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación profesional de formación profesional de grado superior. Quedan integradas 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, siempre que esté justificado y no suponga un riesgo para el servicio asistencial, y no exija una titulación específica para el desempeño de dichas funciones.



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

Quedan integradas 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 integran 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.

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría de: Ayudante.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo no podrán realizarse más contrataciones con esta categoría. Los trabajadores que ya estén de alta se mantendrán en la misma debiendo aplicar cada año los cambios a Ayudante 2º año y Ayudante 3º año.

### **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 desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel la categoría profesionales de: Letrado, Licenciado en Ciencias Empresariales, etc.

- Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñen 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 III: 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.

Quedan integradas en este nivel la antigua 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 IV: Integra al resto de personal dedicado a labores administrativas, que aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, siguen un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, pudiendo requerir un cierto grado de iniciativa. Dentro de este nivel se incluye al personal que no pueda quedar incluido en el Nivel III.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de: Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

#### **Grupo IV: Personal de Servicios Generales**

Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel III: 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.

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría profesional de Oficial de Servicios.

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

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría profesional de Ayudante Especialista.



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

Quedan integradas 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 transposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional por categorías profesionales.

**Artículo 18. 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, sólo será posible cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo VI**

**Artículo 19. Jornada de trabajo.**

1 La jornada de trabajo máxima será de 1.772 horas anuales. La jornada semanal máxima será de 40 horas.

**Jornada Irregular**

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una jornada irregular que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 150 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de cinco días de antelación a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras individualmente afectados por el uso de las mismas.

2.- La prolongación de la jornada ordinaria, en virtud de la bolsa de horas de libre disposición, no superará, en ningún caso, las 10 horas de trabajo efectivo.



3.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones, debiendo ser acordadas por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En caso de no existir acuerdo la compensación será por días enteros.

4.- La disponibilidad horaria así como el descanso compensatorio, en este artículo regulado, tendrán cómputo anual; por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor cargo de trabajo, salvo que ello pueda suponer un quebranto en la producción o coincida con periodos punta de actividad

5.- La jornada irregular no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal ni a los menores de edad.

### **Artículo 20. Registro de jornada.**

1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de los trabajadores, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

2. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con el personal, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

- a. El sistema de registro a utilizar: en papel o digital.
- b. Establecer el inicio y finalización de la jornada.

3. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, del personal, de los representantes del personal y de la inspección de trabajo.

4. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición del personal, de los/as representantes del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivar en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición del personal, de sus representantes y de la inspección de trabajo.

5. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con los representantes del personal, o con el personal en su ausencia, será la empresa la que determinará su implantación.



### **Artículo 21. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa, pudiendo estas ser divididas en dos períodos, siendo uno de ellos como mínimo de veintiún días consecutivos. Para el fraccionamiento de las vacaciones ambas partes deben estar de acuerdo previamente.

El personal que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo del disfrute de común acuerdo con la empresa. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al disfrute de 9 días de vacaciones en este periodo, salvo que el trabajador renuncie a ello.

El régimen de turnos de vacaciones, salvo acuerdo distinto entre el personal y la empresa, se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa o por el criterio elegido. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El calendario de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses al comienzo del disfrute.

Las personas trabajadoras que durante su periodo de vacaciones inicien el periodo de descanso por nacimiento y cuidado de menor maternidad, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones inmediatamente a la finalización de la baja por nacimiento y cuidado de menor maternal, debiéndose disfrutar de forma preferente en los 18 meses siguientes, en el caso de finalizar la baja en el siguiente año, comenzarán en dicha fecha su disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



## Capítulo VII

### **Artículo 22. Permisos retribuidos**

1.- Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y tendrán todas ellas la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. En caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización clínica o domiciliaria, debidamente acreditadas, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario o nacimiento de parientes hasta el segundo grado cinco días. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento superior a 450 kilómetros el plazo será ampliado a seis días. En caso de desplazamientos al extranjero el plazo será de siete días, debiendo acreditar dicho desplazamiento. Podrán ampliarse estos días descontados de las vacaciones, previa solicitud del trabajador.
- b. En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado tres días. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento superior a 450 kilómetros el plazo será ampliado a cuatro días. En caso de desplazamientos al extranjero el plazo será de cinco días, debiendo acreditar dicho desplazamiento.
- c. Quince días naturales en caso de matrimonio. Este derecho también serán reconocido a las parejas de hecho, previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.
- d. Un día por traslado de domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f. Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza durante el día de celebración.
- g. Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o éste relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.
- h. Las personas trabajadoras 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. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumular tantas horas como días de trabajo tenga reflejados en su planilla anual de trabajo, hasta que su hijo/a tenga 9 meses y tomarlos de forma continuada a continuación del periodo de descanso por nacimiento y cuidado de menor.
- i. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados



con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

j. Los permisos por nacimiento y cuidado de menor establecidos, así como cualquier otro permiso vinculado con la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establecidos en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

2.- Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

### **Artículo 23. Formación.**

#### **Principios generales.**

1. Se considera la formación continua como el instrumento esencial para garantizar el desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral.
2. A las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes de este convenio colectivo, con una especial atención a los Permisos Individuales de Formación (PIF).
3. Las empresas facilitarán la asistencia de las personas trabajadoras a la formación continua, de acuerdo con la programación funcional del centro.
4. Las personas trabajadoras participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua.
5. La asistencia de la persona trabajadora será obligatoria cuando en horas de trabajo se imparta formación en prevención de riesgos laborales y cursos de capacitación para el desempeño del puesto de trabajo, ya sea en el centro de trabajo o fuera de él. En el caso de realizarse esta formación fuera del centro de trabajo, los gastos de desplazamiento y manutención o dietas correrán a cargo de la empresa.
6. Cuando la formación a que hace referencia el apartado anterior se realice fuera del horario de trabajo las horas serán computadas como horas efectivas de trabajo.
7. Cuando la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa será de aplicación el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.



### **Objetivos de la formación continua.**

La formación continua en la empresa se orientará principalmente hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos exigibles en el nivel y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por la persona trabajadora de títulos académicos, profesionales y certificados de profesionalidad.
- e) Reconversión profesional y adecuación al sistema nacional de cualificaciones.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- h) Formación en igualdad de oportunidades.

### **Desarrollo de la formación continua.**

1. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales 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 la persona trabajadora 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 comprometido por la negociación colectiva, así como otras actividades formativas relacionadas con el contenido del puesto de trabajo o la promoción profesional de la persona trabajadora. 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 persona trabajadora debe solicitar el disfrute de este permiso con, al menos, un mes de antelación a su inicio.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el personal y empresario/a.

2. Las personas trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto de la acción de formación de que se trate, tendrán preferencia para la asistencia a dichas acciones de formación. En caso de ser varias las interesadas, las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal, si existiese.



3. La persona trabajadora que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico podrá prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en acciones del mismo, y en el área de su competencia.

4. Las empresas garantizarán la participación del comité de empresa o personas delegadas de personal en los planes de formación, desde la elaboración del plan formativo hasta la firma del mismo, a través de la comisión paritaria de formación de empresa, si existiera.

## **Artículo 24. Excedencias**

### **1 Excedencia Voluntaria**

Las personas trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un contrato de sustitución, éste/a cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

La persona trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

### **2 Excedencias Especiales**

#### **A) Por Maternidad:**

La persona trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos/as o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos/as con diversidad funcional y comenzará a partir de la fecha en la que finalice el descanso obligatorio por nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien sólo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones



fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

### **B) Por Cuidado De Familiares.**

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencias especiales conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, 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.

### **Reincorporación Por Fin De Excedencia Especiales.**

Como norma común a todas las situaciones de excedencias especiales, si la persona trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por algún o alguna suplente, este/a cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

### **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, ésta 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.

#### **Artículo 26. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional, 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 aquélla.

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

#### **Artículo 27. Permisos no retribuidos.**

La persona trabajadora por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos treinta días sobre su inicio.

En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes.

Este permiso se concederá una vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurridas un año del disfrute de la anterior.

La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

Al término de la licencia la persona trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.



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

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

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

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

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## **Capítulo VIII**

### **Artículo 28. Retribuciones:**

Los conceptos salariales se ajustarán a la nomenclatura y cuantía que establece este convenio y a las normas legales vigentes en cada momento.

### **Artículo 29. Salario base:**

Se acuerda para el año 2024 el aumento del 3,1% sobre la tabla salarial existente al 31-12-2023, quedando reflejada para cada categoría en la tabla que figura en el anexo I.

Se acuerda para el año 2025 el aumento del IPC real del 2024 sobre la tabla salarial existente al 31 de diciembre de 2024. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

Se acuerda para el año 2026 el aumento del IPC real del 2025 sobre la tabla salarial existente al 31 de diciembre de 2025. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

### **Artículo 30. Antigüedad:**

Consistirá en el abono de cuatrienios por un importe de 35,86 euros mensuales por cada uno de ellos, para el año 2024, comenzando a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.



En 2025 y 2026 experimentara el mismo aumento porcentual que se aplique al salario base.

#### **Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias:**

El personal afectado por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en el importe de salario base más antigüedad mensual.

Dichas gratificaciones se abonarán en la segunda quincena de los meses de marzo, junio y diciembre, y serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Se podrán prorratear mensualmente siempre que ambas partes así lo acuerden.

### **Capítulo IX**

#### **Artículo 33. Derechos sindicales.**

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

**Garantías de los representantes del personal:** Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:



|                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| De 1 a 100 trabajadoras/es:   | (15) horas. |
| De 101 a 250 trabajadoras/es: | (20) horas. |
| De 251 en adelante:           | (30) horas. |

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en uno o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

**Secciones sindicales:** Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas con representación legal del personal, habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

## Capítulo X

### **Artículo 34. Salud laboral.**

Las empresas y personas trabajadoras afectados por el presente convenio se comprometen a cumplir escrupulosamente la Ley 31/95, de 8 de noviembre («B.O.E.» de 10-11-95), sobre Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones en concordancia. Las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera el vestuario y calzado idóneo para la realización de su trabajo, así como cuantos elementos de prevención sean necesarios.

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.

Para garantizar la protección del personal frente a los riesgos laborales (PRL) la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva a través de la implantación y aplicación de un plan de PRL, Dicho plan establecerá las condiciones preventivas de la empresa, descripción de



actividades, los puestos de trabajo y las responsabilidades de cada persona integrante de la empresa en PRL.

La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo de conformidad con lo previsto en la normativa vigente de prevención de riesgos laborales.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas deberán garantizar que todos los trabajadores estén informados de las actividades del centro trabajo y los riesgos inherentes a las mismas.

Al inicio de su contrato, y con periodicidad anual, se proporcionará a cada trabajador información actualizada. Esta actualización podrá estar motivada por:

- a) Cambios en las técnicas de PRL.
- b) Incorporación de nuevas actividades o instalaciones en la empresa.
- c) Contratación de nuevo personal.

La formación en PRL es de carácter obligatorio y será promovida por las empresas. Los trabajadores están obligados a asistir a esta formación, ya se imparta en su turno de trabajo ya sea en su tiempo de descanso. El tiempo de asistencia a esta formación tendrá carácter de tiempo de trabajo efectivo.

El personal delegado/a de prevención serán designadas/os por la representación legal del personal. El nombramiento, el número, las competencias y las facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

## **Capítulo XI**

### **Artículo 35. Faltas.**

Toda falta cometida por una persona trabajadora 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 aquéllas.

### **Artículo 36. 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/la trabajador/a.

### **Artículo 37. Graduación de las faltas.**

#### **1. Faltas leves:**

- a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno a tres días al mes.
- b) La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- c) La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- d) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- e) La falta de respeto debido a los/as usuarios/as, compañeros/as 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.

#### **2. Faltas graves:**

- a) 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.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes o 3 en un plazo de dos meses.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) 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 comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) 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.
- h) 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 autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) 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.
- j) 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.



- k) 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.

### 3. Faltas muy graves:

- a) 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.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) 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.
- d) 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.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a las personas trabajadoras y a los usuarios.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- m) 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.
- n) Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.
- o) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

### Artículo 38. 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 2 meses.
- - Despido.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá imponer una sanción menor a la prevista en la graduación de sanciones regulada en el presente artículo.

### **Artículo 39. Tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los Delegados/as de Personal, si los hubiera, en los supuestos de faltas graves o muy graves.

Cuando sea obligatorio, la tramitación del expediente se iniciará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a los Delegados/as de Personal, si los hubiera, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de tres días laborables puedan manifestar a la Empresa lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los Delegados/as, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías. En el resto de casos la tramitación del expediente no será obligatorio.

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 cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.



## **Capítulo XII**

### **Artículo 40. Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, y en virtud de lo establecido en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecen la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) El mismo día de la extinción, la empresa deberá adoptar alguna medida que suponga una mejora de la estabilidad en el empleo, como, por ejemplo:
  - Contratar indefinidamente a una persona trabajadora desempleada.
  - Transformar contratos temporales en indefinidos.

La extinción del contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación prevista en el presente artículo no dará lugar indemnización alguna.

### **Artículo 41. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Paritaria del convenio las funciones y tareas de una Comisión Sectorial de Igualdad a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

### **Artículo 42. Planes de Igualdad.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que



deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de se desarrollarán conforme lo dispuesto en el R Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el R Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

#### **Artículo 43.- Derechos de la trabajadora que sufre violencia de género.**

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género la trabajadora tendrá derecho:

La reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario; 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; la movilidad geográfica o cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses. La acreditación de la situación de violencia para acceder a estos derechos podrá hacerse mediante atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o informe médico o psicológico de cualquier servicio social o sanitario público.

La trabajadora tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con una duración inicial de seis meses prorrogables por orden judicial hasta 18. Asimismo, tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo. Ambas situaciones darán lugar a situación legal de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos laborales correspondientes se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, 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 44.- Cláusula de confidencialidad.**

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este convenio tienen y asumen la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia de su contrato, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en ficheros de datos personales, a clientela, a sistemas operativos y de gestión, a presupuestos, ofertas... el trabajador o trabajadora será responsable de todos los daños y perjuicios que para la empresa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.



El trabajador o trabajadora recibirá por razón de su contrato de trabajo información confidencial y secretos comerciales pertenecientes a la empresa. Dicha información o cualquier otra confiada al trabajador o trabajadora por razón de su cargo, o sobre la que exista una obligación legal específica, está amparada en la obligación legal de confidencialidad, con prohibición absoluta de divulgación o revelación, concurrencia mercantil o aprovechamiento de cualquier naturaleza, ya sea por sí o mediante terceros. El trabajador o trabajadora se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el secreto de la información confidencial suministrada. Dicha obligación no se agota con la terminación del contrato de trabajo.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **SISTEMAS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA**

##### **Artículo 45.- Acceso a los medios telemáticos.**

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
2. Los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

##### **Artículo 46.- Utilización de correo electrónico.**

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras, clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

##### **Artículo 47.- Uso de internet.**

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.
2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.



#### **Artículo 48.- Control empresarial.**

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

#### **Artículo 49.- Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.**

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Este convenio colectivo reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad.

3. La empresa, previa audiencia de la representación legal del personal, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio



de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

4. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio digital utilizado, una vez finalizada su jornada laboral.

5. Las empresas no podrán sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en este artículo.

6. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

7. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera de la jornada laboral, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

8. A efectos de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

9. La empresa fomentará la práctica responsable de los medios tecnológicos con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

### Disposiciones Adicionales

**Primera.-** En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 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, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo y en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**Segunda.-** El presente convenio ha sido concertado, de una parte por la Asociación de Empresarios de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Alicante y de otra por las Centrales Sindicales FSS CC.OO PV. y FeSP-UGT PV, haciendo constar que todos los acuerdos han sido adoptados por unanimidad.



**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES AÑO 2024 (con incremento del 3,1%)**

|               |           | <b>Categoría</b>               | <b>Mes</b> | <b>Año</b>  |
|---------------|-----------|--------------------------------|------------|-------------|
|               |           | <b>Personal Sanitario</b>      |            |             |
| <b>Gº I</b>   | Nivel I   | Responsable Sanitario          | 2.507,92 € | 37.618,80 € |
|               |           | Titulado Superior              | 1.921,83 € | 28.827,45 € |
|               | Nivel II  | Titulado Medio                 | 1.601,52 € | 24.022,80 € |
|               | Nivel III | Higienista Dental              | 1.281,21 € | 19.218,15 € |
|               | Nivel IV  | Aux. de Enfermería             | 1.153,11 € | 17.296,65 € |
|               | Nivel V   | Ayudante 3er.año               | 1.058,40 € | 15.876,00 € |
|               |           | Ayudante 2ª .año               | 1.058,40 € | 15.876,00 € |
|               |           | Ayudante 1er.año               | 1.058,40 € | 15.876,00 € |
|               |           | <b>Personal no Sanitario</b>   |            |             |
| <b>Gº II</b>  | Nivel I   | Titulado Superior              | 1.921,83 € | 28.827,45 € |
|               | Nivel II  | Titulado Medio                 | 1.601,52 € | 24.022,80 € |
|               |           | <b>Personal Administrativo</b> |            |             |
| <b>Gº III</b> | Nivel III | Jefe Administrativo            | 1.738,81 € | 26.082,15 € |
|               | Nivel III | Oficial Administrativo         | 1.418,49 € | 21.277,35 € |
|               | Nivel IV  | Aux.Adtvo./Recepcionista       | 1.114,67 € | 16.720,05 € |
|               |           | <b>Oficios Varios</b>          |            |             |
| <b>Gº IV</b>  | Nivel III | Oficial                        | 1.281,21 € | 19.218,15 € |
|               | Nivel IV  | Ayudante Especialista          | 1.114,67 € | 16.720,05 € |
|               | Nivel V   | Limpieza                       | 1.058,40 € | 15.876,00 € |
| Antigüedad    |           |                                | 35,86 €    |             |