

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

05898-2025

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Clínicas Dentales de la provincia de Castellón, con vigencia desde el 2 de junio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana a 11 de diciembre de 2025

El Director Territorial

José Luis Chiva Cabedo

**III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS CLINICAS DENTALES
DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.**

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación para toda la provincia de Castellón.

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

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

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta al personal por cuenta ajena dependiente de las empresas privadas de odontología y estomatología, tanto al fijo, eventual, interinos, contratado a tiempo parcial, etc., o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio extenderá su vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

Sin perjuicio de ello, las tablas salariales inherentes a este convenio podrán ser aprobadas paralelamente al mismo. Así ha sido el caso de las tablas salariales para los ejercicios anuales 2023, 2024 y 2025, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón el día 12 de septiembre de 2023 y que se adjuntan como Anexo I.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de 30 días antes de su vencimiento. Formulada la denuncia se mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, o producida la misma no se pueda constituir la mesa negociadora, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente en todas sus cláusulas tanto normativas como obligacionales, de año en año; en este caso, los salarios se incrementarán 1,5% al año.

Para el supuesto que la imposibilidad de constitución de la mesa negociadora se deba a la inexistencia de patronal por la disolución de la representación empresarial, se mantendrá igualmente la prórroga automática del clausulado del presente convenio, incrementándose los salarios anualmente según IPC más 1,75% al año.

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 las partes afectadas se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo éste continúa vigente, salvo las cláusulas declaradas nulas, debiendo las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, iniciar la negociación de la parte anulada.

Artículo 7. Irrenunciabilidad.

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

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

Artículo 8. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio a instancias de cualquiera de las partes, con igual representatividad numérica entre ambas partes.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, 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.

Adecuar el contenido normativo del Convenio Colectivo si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese, siempre que no implique la renegociación de los términos del mismo. Así como realizar acuerdos parciales de las tablas salariales de este Convenio.

Dicha comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de la patronal 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 la calle Tenerías, 77-B, en Castellón.

A los efectos de una más ágil comunicación con la misma, se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: comisionparitariadentistascs@gmail.com.

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 reconocido al personal y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Capítulo III.

Artículo 11. Período de prueba.

Se establece un período máximo de prueba, variable según la categoría profesional del trabajador y trabajadora, y que no podrá exceder de:

Licenciados/as y graduados/as 6 meses

Técnicos/as Superior 2 meses

TCAE, administrativo/a 1 mes

Recepcionista, personal de limpieza y mantenimiento 15 días.

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

Artículo 12. Ceses.

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

Licenciados/as, graduados/as, Técnicos/as superiores/as, Técnicos/as de grado medio, FP, II y oficiales administrativos/as: Un mes.

Resto de categorías: Quince días.

El personal empleado con algún modelo de contrato temporal: Tres días.

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

El preaviso de extinción de los contratos superiores 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 al trabajador o trabajadora, 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 IV.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2025 tendrá una duración máxima de 1826 horas anuales y de 1790 horas anuales a partir del 1 de enero de 2026. La empresa establecerá un sistema de control de asistencia a fin de registrar las horas efectivas de trabajo.

En el supuesto de que exista un cambio normativo respecto a la jornada máxima que afecte al presente convenio, este será de aplicación según la norma concreta y en caso de ausencia de pronunciamiento sobre la fecha de aplicación de la misma, esta se aplicará desde la fecha de entrada en vigor de la norma.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de cinco horas o más, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial. La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores y trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Descanso semanal. Se establecen como períodos mínimos de descanso diario y semanal los establecidos por ley y que se detallan a continuación sin que en ningún caso el tiempo de descanso diario pueda quedar solapado por el tiempo de descanso semanal:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurrirán, como mínimo, doce horas.

b) Descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

c) En todo caso, se garantizará la libranza de fines de semanas alternos,

Artículo 14. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días 25 de diciembre, 1 o 6 de enero, la retribución correspondiente a estos festivos especiales será del 150% de todos los conceptos salariales, y tendrán una compensación de una jornada completa de descanso por cada uno de estos días trabajados, que comunicará la persona trabajadora por escrito con la antelación suficiente para su disfrute. Dicha jornada de descanso no podrá acumularse a otros permisos, bajas y/o períodos vacacionales.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones a partir del año de permanencia en la empresa, pudiendo estas ser divididas en periodos de una duración mínima de una semana, acordados entre las partes.

El derecho al disfrute de las vacaciones se devengará desde el 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

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, salvo acuerdo en contrario, durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del personal hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo del disfrute de dicho periodo vacacional pactado de común acuerdo con la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses al comienzo del disfrute, pudiendo establecerse el 50% de los periodos de cierre del centro de trabajo en periodo vacacional, que computarán como vacaciones para el personal.

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 acuerdo y si no existiera éste, por sorteo entre el personal. La rotación continuará por orden de antigüedad. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos tan sólo 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, preferentemente en el mismo año natural aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos, cuyo cómputo se iniciará el primer día laboral, podrán ser de una duración máxima de:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días serán ampliables cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto y en función de la distancia del mismo:

- Desplazamientos fuera de la provincia, hasta 2 días más.
- Desplazamientos fuera de la autonomía, hasta 2 días más.
- Desplazamientos a otros países, hasta 4 días más.

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

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual, quedando excluidos de este supuesto los traslados estacionales a segundas residencias.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para concurrir a exámenes finales, de titulaciones oficiales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza durante el día de celebración y con la correspondiente acreditación y/o justificación a la Empresa.

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

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

i) El personal tendrá derecho a 16 horas al año, para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, el personal dispondrá del tiempo indispensable que coincida con su jornada de trabajo.

j) El personal, por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. El personal, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga reflejados en su planilla anual de trabajo y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación de este permiso, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo tener en cuenta que se perturbe en la menor medida posible la organización y productividad del centro de trabajo.

l) 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.

ll) Los permisos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán considerados a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

m) El personal afectado por este Convenio tendrá 4 jornadas de asuntos propios considerados de permiso retribuido y como tiempo efectivo de trabajo. Estos permisos podrán disfrutarse por horas (un total de 32 horas anuales), según la necesidad que deba cubrir el personal. Estos permisos serán proporcionales a la jornada laboral en los contratos parciales. Estas horas o jornadas deberán ser solicitadas al menos con 7 días de antelación al de su disfrute. Estos días no podrán unirse a los periodos vacacionales, puentes o festivos en los que el centro de trabajo cierre. Y en todo caso se evitará coincidir dos o más trabajadores o trabajadores de permiso al mismo tiempo. En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

Los días de permisos recogidos en los apartados anteriores se podrán solicitar de forma alterna o continuada según necesidad del personal solicitante.

Artículo 17. Excedencias.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA. El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá 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.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

EXCEDENCIA FORZOSA.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

EXCEDENCIAS ESPECIALES.

A) POR MATERNIDAD:

1) El personal, al nacimiento de cada uno/a 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 doce en caso de hijos/as con diversidad funcional y comenzará:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha que finalice el descanso obligatorio, o en el momento en que se efectúe la adopción.

2) El nacimiento o adopción de nuevo/a hijo/a generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

3) La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

4) Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

B) POR CUIDADO DE FAMILIARES:

1) El personal también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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.

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

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

duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

REINCORPORACIÓN POR FIN DE EXCEDENCIA ESPECIAL. Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el personal desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo antes de que finalice dicho derecho, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse.

Artículo 18. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.

Cuando el personal tenga a su cuidado algún/a menor de 12 años con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo. El horario de prestación de servicio será de mutuo acuerdo. En caso de desacuerdo prevalecerá la opción del personal.

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 del personal. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 19. Permisos no retribuidos.

El personal 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 concederá nueva licencia hasta transcurrido un año del disfrute del anterior.

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

Capítulo V. Seguridad y salud laboral.

Artículo 20. Objetivos y principios generales

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. A excepción de la formación en línea, el tiempo de asistencia a esta formación tendrá carácter de tiempo de trabajo efectivo.

El personal delegado/a de prevención serán designados/as 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.

Artículo 21. Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y Derecho 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. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio digital utilizado, una vez finalizada su jornada laboral.

4. 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.

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

6. 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.

El ejercicio del derecho de desconexión digital tampoco puede influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido que se realicen.

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

Capítulo VI. Formación

Artículo 22. 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.

Artículo 23. 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.

Capítulo VII. Planes de igualdad.

Artículo 24. Principio de no discriminación. Las partes afectadas por este convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

Artículo 25. Medidas de igualdad. 1. 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 del personal en la forma que se determina en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, 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, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

3. La comisión paritaria del convenio deberá estudiar un conjunto de medidas de igualdad, así como un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que propondrán a las empresas del sector para su implantación.

Artículo 26. Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. 1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, en los términos descritos con anterioridad, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

4. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

6. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

7. Como Anexo núm. II se incluye en el presente convenio Modelo de protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+ en empresas con más de 50 personas trabajadoras.

Artículo 27.- 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 substituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 28. 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 25 trabajadoras/es: 15 horas.

De 26 a 50 trabajadoras/es: 20 horas.

De 51 a 100 trabajadoras/es: 25 horas.

De 101 a 250 trabajadoras/es: 30 horas.

De 251 en adelante: 35 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.

Artículo 29. 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 tableros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Capítulo IX.- Régimen disciplinario.

Artículo 30. Faltas.

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

Artículo 31. 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 personal.

Artículo 32. Graduación de las faltas.

Falta leve:

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno a tres días al mes.
- La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- La utilización de los dispositivos digitales en horas de jornada laboral para usos personales, a excepción de las llamadas justificadas por su necesidad.
- La publicación de fotos, vídeos o cualquier imagen en el centro de trabajo sin el consentimiento de la empresa.

Falta grave:

- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días y por un tiempo total de hasta 60 minutos.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes o 3 en un plazo de dos meses.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

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

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

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

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

Falta muy grave:

- 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 advertida.

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

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

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

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

- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

- Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad al personal y a los usuarios/a.

- El acoso sexual.

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

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

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

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

- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Artículo 33. Sanciones.

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

Por falta leve:

- 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 falta grave:

- 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 falta muy grave:

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

- Despido.

Artículo 34. Tramitación y prescripción.

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

Este expediente se incoará 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/as Representantes del Personal, si los hubiera, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de cinco días laborables puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los/as Representantes del Personal, 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 Representantes del Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X. Empleo.

Artículo 35. Disposiciones generales.

La clasificación del personal que se señala en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone en ningún momento de obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Artículo 36. Clasificación del personal según 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 37. Forma del contrato.

La forma del contrato se podrá celebrar verbal o por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un Servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, siempre que superen las cuatro semanas de duración. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

Artículo 38. 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.

Se entenderá aplicable cuando exista un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Podrá ser celebrado por un periodo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir de la fecha de formalización del contrato. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta doce meses después de haber finalizado dicho contrato.

b) Contrato por sustitución de persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

c) Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Se concertarán para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida en una subcontrata.

d) Contrato de formación en alternancia.

Se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia con aquellas personas trabajadoras que no estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

e) Contrato formativo para la práctica profesional.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución para estos contratos será como mínimo del 75% del salario 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 del trabajo efectivo en cómputo anual.

f) Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones.

g) Contrato de relevo.

El contrato de relevo se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para suplir una jubilación total o parcial.

Capítulo XI. Categorías profesionales.

Artículo 39. Dirección clínica.

Las clínicas y consultas de odontología/estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo/a o un/a odontólogo/a colegiados/as como responsable sanitario/a de la actividad asistencial. La empresa cuya titularidad no corresponda con un médico estomatólogo/a u odontólogo/a colegiados/as -o varios/as organizados/as en sociedad profesional o comunidad de bienes- deberá contratar a uno/a como responsable sanitario/a por tiempo no inferior al cómputo anual de horas de apertura al público de la clínica o consulta.

Artículo 40. Categorías profesionales.

*Responsable sanitario:

Es el odontólogo/a-estomatólogo/a colegiados/as responsable en la organización y gestión de la actividad asistencial.

*Odontólogo/a-estomatólogo/a:

-Organizar, impulsar, coordinar y controlar los servicios sanitarios del establecimiento.

- Velar por el correcto desarrollo de la actividad clínica.

- Dar las directrices necesarias al resto de sanitarios/as subordinados/as.

*Enfermero/a (ATS/DUE):

Es el personal que está en posesión del título correspondiente y realizan las siguientes funciones:

- Vigilar y atender a los pacientes en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que estos requieran sus servicios.

- Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.

- Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

- Auxiliar a los profesionales, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

- Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.

- Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

- Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el reglamento interno del centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

*Higienistas dentales:

Es el personal que estando en posesión del título correspondiente, pueden realizar las siguientes funciones (de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1594/94:

- Aplicar fluoruros tópicos en sus distintas formas.

- Colocar y retirar hilos retractores.

- Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.

- Realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.

- Colocar y retirar el dique de goma.

- Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

- Asumir las funciones del/la auxiliar en caso de requerirse así por el/la dentista.

Los/as higienistas dentales desarrollarán las funciones señaladas en los guiones anteriores como ayudantes y colaboradores de los/las odontólogos/as y estomatólogos/as, 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.

*Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE):

Es el personal que realiza las funciones o servicios auxiliares tales como la atención al paciente que asiste a la consulta, 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, así como todas aquellas actividades para las que vengan capacitadas en virtud de su titulación, como por ejemplo:

- Preparar y recoger el instrumental en el gabinete para el trabajo del/la odontólogo/a

- Lavado y esterilización del instrumental y material

- Mezclar las pastas de impresión o cementos y materiales de obturación.

- Ayudar con la aspiración y secado en el trabajo del/la odontólogo/a.

Personal Administrativo:

*Jefe/a administrativo/a:

Es quien se encarga de las siguientes funciones administrativas:

- Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento.

- Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.

- Ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja.

*Oficial administrativo/a:

Es el persona que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

*Auxiliar administrativo/a:

Es el personal que con conocimientos suficientes de su oficio realizan labores propias de éstos.

*Personal de mantenimiento y limpieza:

Es el personal que se dedica al aseo, limpieza y mantenimiento de todas las instalaciones del centro de trabajo.

Capítulo XII. Retribuciones.

Artículo 41. 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 42. Salario base.

Será el que para cada categoría figura en el Anexo I, al que se acompañan las tablas salariales de los ejercicios 2023, 2024 y 2025 ya aprobadas y publicadas. Para el año 2026 se acuerda un incremento del salario de 2 puntos porcentuales, siempre que el IPC sea inferior; en caso de que el IPC sea superior a 2, será de aplicación este, con un límite en todo caso de 3,25%.

Para el ejercicio 2026 se establecerá la siguiente clasificación profesional que consta en el Anexo III en la publicación de las tablas salariales correspondientes a dicho año.

Artículo 43. Antigüedad.

Consistirá en el abono de trienios por cada 3 años de permanencia en la empresa y por el importe mensual establecido en el Anexo I por cada uno de ellos.

Al personal que lleve tres años o más en activo a la fecha 1 de enero de 2010 se le computará un trienio de antigüedad, consolidando 1 más cada 3 años de permanencia en la empresa.

El personal en activo que no tuviera 3 años de antigüedad a fecha 1 de enero de 2010 cobrará el primer trienio al cumplir los 3 años de permanencia en la empresa, consolidando un trienio más cada 3 años de permanencia en la empresa.

El personal contratado a partir de 1 de enero de 2010, comenzará a computar su antigüedad a partir de la fecha de su contratación.

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 45. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo laboral se adhieren al acuerdo sobre solución de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana, así como a cualquier acuerdo que al respecto, lo sustituya en el futuro.

Artículo 46. Cláusula de descuelgue.

1. De acuerdo con los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio podrán no aplicar las condiciones salariales establecidas en el mismo, previo desarrollo del periodo de consultas regulado en el artículo 41.4 del mencionado Estatuto. El/la empresario/a y la representación del personal, en caso de conflicto someterán su controversia a arbitraje o mediación. En caso de optar por la mediación esta se llevará a cabo por la Comisión Paritaria del Convenio, siendo obligatorio acudir al arbitraje en caso de no prosperar la mediación.

2. La empresa deberá facilitar a los representantes del personal la documentación necesaria al objeto de poner en su conocimiento la situación económica de la misma .

3. El acuerdo alcanzado por las empresas que apliquen el presente Convenio y los/las representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, quedando invalidado si no se cumpliese este requisito.

4. El acuerdo, al que hace referencia el punto 3, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo, que en ningún caso podrá superar la vigencia pactada en este convenio.

Anexo I. Tablas salariales para los ejercicios 2023, 2024 y 2025

Tabla para el ejercicio 2023

CATEGORIA	MES	AÑO
Responsable Sanitario	2.095,88.-€	29.342,34.-€
Titulado Superior	1.765,69.-€	24.719,74.-€
Enfermero (ATS/DUE)	1.358,23.-€	19.015,18.-€
Higienista Dental	1.208,82.-€	16.923,51.-€

Aux. Enfermería/Aux. Clínica	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Ayudante 3r año	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Ayudante 2º año	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Ayudante 1r año	1.102,46.-€	15.434,55.-€
ADMINISTRATIVOS/AS		
Jefe/a	1.398,97.-€	19.585,64.-€
Oficial admivo/a	1.249,56.-€	17.493,97.-€
Auxiliar admivo/a	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Recepcionista	1.102,46.-€	15.434,55.-€
OFICIOS VARIOS		
Oficial	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Ayudante	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Peón/Limpieza	1.102,46.-€	15.434,55.-€
Trienios	23,20.-€	324,93.-€

Tabla para el ejercicio 2024

CATEGORIA	MES	AÑO
Responsable Sanitario	2.158,75.-€	30.222,61.-€
Titulado Superior	1.818,66.-€	25.461,33.-€
Enfermero (ATS/DUE)	1.398,97.-€	19.585,63.-€
Higienista Dental	1.245,08.-€	17.431,21.-€
Aux. Enfermería/Aux. Clínica	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Ayudante 3r año	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Ayudante 2º año	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Ayudante 1r año	1.135,54.-€	15.897,58.-€
ADMINISTRATIVOS/AS		
Jefe/a	1.440,94.-€	20.173,20.-€
Oficial admivo/a	1.287,05.-€	18.018,78.-€
Auxiliar admivo/a	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Recepcionista	1.135,54.-€	15.897,58.-€
OFICIOS VARIOS		
Oficial	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Ayudante	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Peón/Limpieza	1.135,54.-€	15.897,58.-€
Trienios	23,90.-€	334,67.-€

Tabla salarial para el ejercicio 2025

CATEGORIA	MES	AÑO
Responsable Sanitario	2.223,52.-€	31.129,28.-€
Titulado Superior	1.873,22.-€	26.225,16.-€
Enfermero (ATS/DUE)	1.440,94.-€	20.173,19.-€

Higienista Dental	1.282,43.-€	17.954,14.-€
Aux. Enfermería/Aux. Clínica	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Ayudante 3r año	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Ayudante 2º año	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Ayudante 1r año	1.169,60.-€	16.374,50.-€
ADMINISTRATIVOS/AS		
Jefe/a	1.484,17.-€	20.778,39.-€
Oficial admivo/a	1.325,66.-€	18.559,34.-€
Auxiliar admivo/a	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Recepcionista	1.169,60.-€	16.374,50.-€
OFICIOS VARIOS		
Oficial	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Ayudante	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Peón/Limpieza	1.169,60.-€	16.374,50.-€
Trienios	24,62.-€	344,71.-€

Anexo II. Modelo de protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+ en empresas con más de 50 personas trabajadoras

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+ la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA)

Compromiso de (NOMBRE DE LA EMPRESA) en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Con el presente protocolo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (NOMBRE DE LA EMPRESA). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Ciudad y fecha

(Firma del/de la responsable de la empresa)

FASES DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa (NOMBRE EMPRESA) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en (NOMBRE DE LA EMPRESA).

(NOMBRE DE LA EMPRESA), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

En el ámbito de (NOMBRE DE LA EMPRESA) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, (NOMBRE DE LA EMPRESA) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.

- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

.- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

.- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

.- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

.- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

.- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

.- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona

o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de xxx días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, (NOMBRE DE LA EMPRESA) habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a xxx días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso xxx días laborables más.

e) RESOLUCIÓN

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el convenio colectivo de (NOMBRE DE LA EMPRESA), el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de (INDICAR), manteniéndose vigente durante (INDICAR FECHA).

Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

PERSONA AFECTADA: _____

PERSONA DENUNCIADA: _____

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____

Anexo III. Clasificación profesional de aplicación en la publicación de las tablas salariales para el ejercicio 2026.

PERSONAL SANITARIO	NIVEL I	Odontólogo/a director/a
		Odontólogo/a
	NIVEL II	Enfermero/a
	NIVEL III	Higienista dental
PERSONAL NO SANTARIO	NIVEL IV	Auxiliar enfermería
	NIVEL I	Licenciatura/Grado universitario
	NIVEL II	Diplomatura
	NIVEL III	Administrativo/a
	NIVEL IV	Auxiliar administrativo/a
	NIVEL V	Limpieza/Mantenimiento