

Convenio Colectivo



3/2021

Convenio Colectivo de Protésicos Dentales de la provincia de León

2020-2023



CCOD



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Castilla y León**



ÍNDICE

- **CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES** _____ **2**
- **CAPÍTULO II - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO** _____ **3**
- **CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS** _____ **8**
- **CAPÍTULO IV - GARANTIAS SINDICALES** _____ **11**
- **CAPÍTULO V - DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES** _____ **12**
- **CAPÍTULO VI - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO** _____ **14**
- **CAPÍTULO VII - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL** _____ **15**
- **CAPÍTULO VIII - PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE
CONFLICTOS COLECTIVOS** _____ **19**
- **CAPÍTULO IX - PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA** _____ **20**
- **CAPÍTULO X. - DISPOSICIONES FINALES** _____ **20**
- **ANEXO I. - TABLAS SALARIALES** _____ **22**
- **ANEXO II. - CRITERIO CLASIFICACION PROFESIONAL** _____ **23**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL DE PRÓTESIS DENTAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2020-2023

CAPITULO I .- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º .- Partes signatarias

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte, como representación empresarial, por **la Federación Leonesa de Empresarios (FELE)** y de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores

ARTICULO 2º .- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas de la provincia de León cuya actividad sea el diseño, preparación, fabricación , reparación e intervención en todas las operaciones propias de la prótesis dental, de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/1986 de 17 de Marzo, y su reglamento aprobado por R.D. 1594/1994 de 15 de Julio.

ARTICULO 3º .- Ámbito personal

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior , con excepción de las relaciones enunciadas en el art. 1º, apartado 3º , del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4º.- Ámbito Temporal: Vigencia y duración

El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su publicación en el B.O.P. hasta el 31-12-2023 No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 01-01-2021.

ARTICULO 5º.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTICULO 6º.- Denuncia

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, y desde 01 de Enero de 2024 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación, el presente en su integridad

ARTICULO 7º.- Normas supletorias

En lo no previsto por el mismo, se seguirá rigiendo con carácter supletorio por los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que lo tengan vigente y el 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.

CAPITULO II .- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**ARTICULO 8º.- Jornada de trabajo**

La jornada será, en cómputo anual, de 1.784 horas efectivas de trabajo en promedio de 40 horas semanales. Su distribución se hará de lunes a viernes, ambos inclusive, según determina el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representante legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará las 1.784 horas anuales efectivas de trabajo y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto

de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas , las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato.

Cuando la compensación del exceso de la jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75 % para todos los trabajadores.

Durante las Fiestas Patronales en las distintas localidades de León y provincia, la jornada de trabajo será de 8 a 15.

Durante los días 24 y 31 de diciembre se trabajará en jornada de mañana.

ARTICULO 9º.- Vacaciones

Serán de 30 días naturales que se disfrutarán entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

ARTICULO 10º .- Licencias

Permisos Retribuidos

A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente :

Consanguinidad : Padres, Abuelos, Hijos, Nietos y Hermanos.

Afinidad : Cónyuge, Suegros, Abuelos políticos, Yernos, Nueras y Cuñados.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente :

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses , podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

g) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que ,por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

ARTICULO 11º .- Contratos Formativos

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

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

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

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

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

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación,

salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

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

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior a 60% y 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de Diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) Las Empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
De 11 a 40	4
De 41 a 100	8
De 101 a 500	20
Más de 501	30

Para determinar el número máximo de Trabajadores por Centro de Trabajo se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del Contrato será de un año y la máxima de tres años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces,

por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

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

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 25 % de la jornada máxima prevista en este convenio para el primer año, o el 15% para el segundo y tercer año.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra f), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los Trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

f) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- g) La retribución de trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- j) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

ARTICULO 12º.- Contratos de duración determinada

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga.

La indemnización por finalización de los contratos a que se refiere el art. 15.1 a y b) del Estatuto de los Trabajadores, será de un día por cada mes trabajado.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 13º.- Salario

El salario mensual para las distintas categorías profesionales para los años 2021, 2022 y 2023 es el que figura en el Anexo I del presente convenio.

ARTICULO 14º.- Plus de distancia y transporte

Desde la fecha de publicación del presente convenio, el plus de transporte y de distancia, se pasó al Salario Base.

ARTICULO 15º.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias :

- a) Paga extraordinaria del mes de Marzo, que se abonará por una cuantía de 30 días, el 15 de Marzo. Se devengará en función del tiempo de trabajo durante los 12 meses inmediatamente anteriores a su percepción.
- b) Paga extraordinaria de Julio, que se abonará por una cuantía de 30 días, el día 15 de julio.
- c) Paga extraordinaria de Diciembre, que se abonará por una cuantía de 30 días, el día 15 de diciembre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario que figura en la tabla salarial anexa, en vigor en cada momento, más el plus ad personam, en su caso.

ARTICULO 16º.- PLUS AD PERSONAM

Las cantidades que el personal afectado por el presente Convenio venían percibiendo en concepto de antigüedad, mas el devengo de la parte proporcional de los tramos de antigüedad generados hasta la publicación del convenio del BOP nº 203 de 25 de octubre de 2.018, se convirtieron a partir de la citada fecha en un complemento personal consolidado, denominado “PLUS AD PERSONAM”, no participando desde la citada fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible, ni compensable.

ARTICULO 17º.- Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre CEOE Castilla y León, y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 334, de 23 de diciembre de 2.020, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 18º.- Garantías sindicales

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente ; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste en las siguientes cuestiones:

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo , ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones graves y muy graves impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa , de acuerdo con las disposiciones vigentes, procurando el establecimiento de cuantas medidas mantengan e incrementen la productividad y reduzcan el absentismo.

CAPITULO V.- DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 19.- Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 20- Principio de NO discriminación

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

Artículo 21.- 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTICULO 22.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

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

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, condiciones de trabajo con inclusión de la auditoría salarial, ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

4.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad.- Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 23.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPITULO VI .- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 24º.- Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a todo el personal que por su actividad lo requiera, dos batas de trabajo, para que realice sus respectivas funciones con el debido decoro. Las mismas se entregarán, una dentro de la primera quincena de Enero y la otra dentro de la primera quincena de Julio.

ARTICULO 25º.- Prevención de Riesgos Laborales

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias que lo desarrollan.

ARTICULO 26º.- Conciliación de la vida familiar

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y modificaciones posteriores.

ARTICULO 27º.- Reconocimientos médicos

Al objeto de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgo especial por su penosidad o toxicidad.

En el caso de que en la empresa existan representantes de los trabajadores, será preceptivo el informe previo de los mismos para establecer la obligatoriedad de los reconocimientos médicos

CAPÍTULO VII.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Asimismo, y en los mismos casos, dará cuenta a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y el empresario tenga conocimiento de dicha circunstancia.

ARTICULO 28º.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

ARTICULO 29º.- Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa..

g) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

h) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

i) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de Iso compañeros, y siempre que hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

ARTICULO 30º.- Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de **tres** ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

e) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

g) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

h) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

j) La utilización de medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos a los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando el tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o Abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

k) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionara un perjuicio a la empresa y/o plantilla.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional si repercute negativamente en su trabajo o constituye riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia del resto de las personas, siempre que haya mediado sanción previa anterior por falta leve, en los últimos treinta días naturales, por similares hechos.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTICULO 31º.- Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores o en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidente para las personas

n) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo

ñ) Acoso moral, entendido como toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes, o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o en su integridad psíquica, directa o indirectamente, se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y edad, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

ARTICULO 32º.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

ARTICULO 33º.- Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII.- PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTICULO 34º

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución

Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario”

CAPÍTULO IX.- PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA

ARTÍCULO 35º

Dando cumplimiento al Acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el Acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPITULO X .- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se nombra la siguiente Comisión Paritaria compuesta por los empresarios Dña. Luisa Mariño y D. Óscar Pérez Algorri, dos representantes de la Central Sindical U.G.T. , dos representantes de la Central Sindical CC.OO. y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios(FELE).

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes :

- 1.-Interpretación del Convenio.
- 2.-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.-Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional , en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.



SEGUNDA.- Durante la vigencia del presente convenio se procede a la eliminación y supresión de categorías profesionales, quedando vigentes las que se relacionan en el Anexo correspondiente a las tablas salariales.

No obstante, aquellas personas que tuvieran una de las categorías eliminadas, seguirán manteniendo la misma categoría.

TERCERA .- El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DEL SECTOR DE PRÓTESIS DENTAL – 2.020-2023

NIVEL		2021	2022	2023
Grupo profesional Técnico				
Nivel 1	MAESTRO DE TALLER	1.089,32 €	1.102,94 €	1.119,49 €
Nivel 2	OFICIAL DE PRIMERA	1.030,90 €	1.043,78 €	1.059,44 €
Nivel 3	OFICIAL DE SEGUNDA	953,09 €	965,00 €	979,47 €
Grupo profesional Administración				
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO	953,22 €	965,13 €	979,61 €
Nivel 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	919,16 €	930,65 €	944,61 €
Grupo profesional Oficinas Varios				
Nivel 1	AYUDANTE	924,16 €	935,71 €	949,75 €
Nivel 2	ESPECIALISTA	919,16 €	930,65 €	944,61 €
Nivel 3	COMERCIAL	919,16 €	930,65 €	944,61 €
Nivel 4	REPARTIDOR/LIMPIEZA	919,16 €	930,65 €	944,61 €

ANEXO II

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en este convenio, se clasificará en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Grupo Profesional Técnico
- 2.- Grupo Profesional de Administración
- 3.- Grupo Profesional de Oficios Varios

DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

Organización del trabajo

El presente capítulo sobre Clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Cada grupo tiene sus propios niveles que no tienen por qué coincidir con los niveles de otros grupos.

Aspectos básicos de la clasificación profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador, de acuerdo con las siguientes normas:

La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolle estará encuadrada en un Grupo profesional de los establecidos en esta regulación, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo que se encuentra estructurado en niveles, los cuales son específicos de cada grupo, sin que la mera coincidencia numeral de unos y otros implique que deba existir identidad en sus cuantías.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, o su consecución a través del procedimiento de acreditación

de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional diferente o en su grupo en un nivel distinto al que tiene reconocido, tendrá derecho a su encuadramiento en el que corresponda las funciones del puesto que efectivamente desarrolle.

La pertenencia a un grupo profesional dentro del mismo a un nivel capacitará al trabajador para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

Los factores que determinan la clasificación profesional de un trabajador en un grupo y nivel, responde a los criterios que a continuación se indican:

1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Comprenderá tanto las titulaciones del sistema educativo y universitario, las certificaciones del ámbito laboral (certificados de profesionalidad) así como las competencias profesionales debidamente acreditadas.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Se entiende por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, con o sin titulaciones y contenido general de la prestación laboral. Dentro del mismo pueden existir niveles. Dentro de cada Grupo pueden existir uno o más niveles en función de que el contenido general de la prestación laboral del puesto de trabajo exija para su debida valoración la concurrencia de un número diferente de los criterios expuestos en el apartado anterior.

- Grupo profesional Técnico

o Nivel 1.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo dominan perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales. Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos y en la programación y organización del laboratorio.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada por su experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Responsabilidad técnica del laboratorio o de una o varias secciones del mismo.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos y programación de trabajos.

Se encuadran en este nivel los trabajadores de la **antigua categoría de Maestro de taller**

- Nivel 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y domina dos ramas cualesquiera a la perfección. Asumen la responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales de los trabajadores a su cargo.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o habilitación profesional.

Tareas. Ejemplo.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder, control de calidad, vigilancia y control de procesos, etcétera.

Se encuadran en este nivel los trabajadores de la **antigua categoría de Oficial de 1ª de Prótesis**

- Nivel 3.

Criterios generales: Se encuadran en él los trabajadores que dominando una sola rama, les son de aplicación todo lo establecido en el nivel anterior.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o habilitación profesional.

Se encuadran en este nivel los trabajadores de la **antigua categoría de Oficial de 2ª de Prótesis.**

- **Grupo profesional de Administración**

- Nivel 1.

Criterios generales: Aquellos trabajadores que con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, con poderes o no, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección o de su titulación académica superior.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de administración, asesoría, fiscal, etcétera.

4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

5. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (“Hardware”) como a nivel logístico (“Software”).

Se encuadran en este grupo los trabajadores de la **antigua categoría de Director Administrativo**. (no existe en nuestro convenio)

○ Nivel 2.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) o Certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. Ejemplo.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3. Supervisión de la documentación administrativa relativa a los trabajadores de la empresa.

4. Supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas de oficina de mayor complejidad.

5. Gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

6. Atención de comunicaciones de clientes y proveedores y de gestión administrativa.

7. Regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

Se encuadran en este nivel la antigua categoría de **oficial de 1ª administrativo**.

○ Nivel 3.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
4. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Se encuadran en este grupo los trabajadores de la **antigua categoría de Oficial de 2ª Administrativo**. (no existe en nuestro convenio)

○ Nivel 4.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Módulo nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales.

2. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

3. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

- **Grupo profesional de oficios varios**

o Nivel 1.

Criterios generales: Son trabajadores que a las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos, bajo las órdenes e instrucciones que se les imparta por el personal técnico.

Formación: Formación Profesional de Segundo Grado o título de Bachillerato, BUP.

Tareas: De contenido adecuado a su formación, reservándose a este nivel aquellas que exijan una mayor cualificación adquirida por la experiencia en el trabajo.

Se incluyen dentro de este nivel, los trabajadores de la **antigua categoría de Ayudante.**

o Nivel 2.

Criterios generales: Son trabajadores que a las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos de carácter simple y básico, bajo las órdenes e instrucciones que se les imparta por el personal técnico.

Formación: No se precisa titulación específica, si bien los trabajadores deberán tener el título de Bachillerato, BUP.

Tareas: De contenido técnico básico adecuado, reservándose a este nivel aquellas que exijan una mayor cualificación técnica adquirida por la experiencia en el trabajo.

Se encuadran en este nivel los trabajadores de la **antigua categoría de Especialista**

o Nivel 3.

Criterios generales: Trabajadores que ejecutan sus funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión si bien comporta un nivel de iniciativa importante.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Búsqueda de clientes y comercialización que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

Se encuadran en este grupo los trabajadores de la **antigua categoría de Visitador/a-Comercial**

○ Nivel 4.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas a desarrollar. Posesión de carnet de conducir vehículos de turismo o motos, cuando sea necesario para el desarrollo de la actividad.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, paquetería. Efectuar cobros de facturas y pagos
3. Recepción, ordenación, distribución de correspondencia.

Se encuadran en este grupo los trabajadores de las **antiguas categorías de limpiador/a y repartidor/a**



**UN NUEVO TIEMPO,
UN NUEVO SINDICATO**
