

II CONVENIO COLECTIVO DE "CLÍNICA DENTAL LA CASILLA S.L.P" (2018-2020)

- **CAPÍTULO I. ÁMBITO.**
 - **Artículo 1.** Ámbito funcional.
 - **Artículo 2.** Ámbito personal.
 - **Artículo 3.** Ámbito temporal.
 - **Artículo 4.** Vinculación a la totalidad.
 - **Artículo 5.** Irrenunciabilidad de derechos. Garantía *ad personam*.
- **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.**
 - **Artículo 6.** Organización del trabajo.
 - **Artículo 7.** Jornada de trabajo.
 - **Artículo 8.** Vacaciones.
 - **Artículo 9.** Horas extraordinarias.
 - **Artículo 10.** Permisos retribuidos.
 - **Artículo 11.** Reglas de aplicación de los Permisos retribuidos
 - **Artículo 12.** Permisos no retribuido
 - **Artículo 13.** Excedencias
 - **Artículo 14.** Garantías en caso de detención
- **CAPÍTULO III. SALUD LABORAL.**
 - **Artículo 15.** Prevención de Riesgos Laborales.
 - **Artículo 16.** Protección a la mujer embarazada.
- **CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO.**
 - **Artículo 17.** Clasificación profesional.
 - **Artículo 18.** Movilidad funcional.
- **CAPÍTULO V. INGRESOS, PERÍODOS DE PRUEBA Y CESES. INCAPACIDAD TEMPORAL. JUBILACIÓN.**
 - **Artículo 19.** Ingresos y período de prueba.
 - **Artículo 20.** Ceses.
 - **Artículo 21.** Incapacidad Temporal.
 - **Artículo 22.** Jubilación.
- **CAPÍTULO VI. EL EMPLEO.**
 - **Artículo 23.** Forma del contrato de trabajo.
 - **Artículo 24.** Modalidades de contratación.
- **CAPÍTULO VII. SALARIO**
 - **Artículo 25.** Retribuciones.
 - **Artículo 26.** Complemento personal de antigüedad.
 - **Artículo 27.** Tabla salarial.
 - **Artículo 28.** Pagas extraordinarias.
 - **Artículo 29.** Incremento salarial.
- **CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
 - **Artículo 30.** Principios de Ordenación.
 - **Artículo 31.** De la graduación de las faltas.
 - **Artículo 32.** Sanciones.
 - **Artículo 33.** Tramitación.
 - **Artículo 34.** Prescripción.
 - **Artículo 35.** Infracciones de la empresa.
- **CAPÍTULO IX. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO. CLÁUSULA DE DESCUELQUE.**
 - **Artículo 36.** Comisión Paritaria.
 - **Artículo 37.** Cláusula sobre inaplicación de las condiciones de trabajo.
- **CAPÍTULO X. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**
 - **Artículo 38.** Derechos Sindicales.
 - **Artículo 39.** Disposiciones Generales.
 - **Artículo 40.** Normas de aplicación subsidiaria.

Capítulo I – Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional:

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en la empresa "Clínica Dental La Casilla S.L.P".

Artículo 2. Ámbito personal:

Se regirá por este convenio todo el personal incluido en su ámbito funcional, con exclusión de aquél a que hacen referencia en los arts. 1.3.c y 2.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal:

La duración de este convenio es de 1/1/2018 a 31/12/2020. El mismo entrará en vigor el día de su publicación en el BOB, si bien sus efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de 2018.

La Comisión Negociadora quedará constituida por:

- De una parte la empresa
- De otra parte la persona representante de las/os trabajadoras/es

Se acuerda que el convenio quedará denunciado automáticamente con fecha 1 de enero de 2021. A partir de ese momento ambas partes se comprometen a constituir con la mayor celeridad la Comisión Negociadora, a los efectos de poder llegar a un acuerdo para la firma, en la fecha más próxima posible a la de la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el convenio, sus cláusulas normativas y obligacionales, continuarán vigentes y plenamente aplicables hasta que sea sustituido por un nuevo convenio, excepto las subidas salariales que se quedarán conforme al último año de vigencia del convenio denunciado hasta la firma del nuevo convenio o de cada una de sus posibles prórrogas.

Artículo 4. 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 la Jurisdicción Social, a instancias de la Autoridad Laboral, en procedimiento iniciado de oficio o por cualquiera de las partes afectadas, se procediera a la anulación de alguno de los artículos o apartados que se contienen en el presente Convenio Colectivo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 5. Irrenunciabilidad de derechos. Garantía "ad personam":

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el Convenio.

Como condición "ad personam" se respetará el importe de la retribución que en cómputo global anual vinieran percibiendo las personas trabajadoras en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, de ser superior a la prevista en la tabla salarial que se refleja en el artículo 27. La estructura salarial, en todo caso, deberá ajustarse a la establecida en este Convenio Colectivo, tanto en los conceptos que la integran como en el número de gratificaciones extraordinarias que en el mismo se establecen.

Capítulo II – Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias.

Artículo 6. Organización del trabajo:

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

Artículo 7. Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el presente Convenio será de 8 horas diarias de lunes a viernes en el horario establecido por la clínica, respetando las 14 fiestas anuales publicadas en el BOB. así como los días entre festivos, como se está haciendo actualmente. También será fiesta el 9 de febrero, día de la Patrona.

En aquellas ocasiones en las que coincidan dos puentes encadenados, con festivos en martes y jueves, sólo se podrá disfrutar de uno de ellos y por lo tanto, se trabajará uno de los días entre festivos.

La jornada laboral puede distribuirse en jornada continuada y/o en jornada partida.

La jornada partida no podrá en ningún caso fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día. La jornada continuada de más de cinco horas tendrá un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo de trabajo y a efectos retributivos.

El turno y horario de trabajo podrá ser alterado, por causas justificadas, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo, a fin de atender las necesidades derivadas de la asistencia a los/as pacientes, o cuando por asistencia a cursos, congresos o suspensión temporal de la actividad por razón de enfermedad u otras causas se produjera una alteración en el régimen de funcionamiento de la clínica.

En todo caso se respetarán las normas sobre jornadas máximas y descansos entre jornadas. Con el fin de poder conciliar la vida laboral y familiar, dichos cambios deberán ser comunicados con la antelación máxima posible, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 8. Vacaciones:

Todo personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, período vacacional a disfrutar en los meses de julio y agosto, salvo que las partes, de común acuerdo, determinen otra fecha.

En el caso de que la empresa tenga establecido un período de cierre vacacional, este será aplicado a toda la plantilla.

En cualquier caso los períodos vacacionales se fijarán por meses o quincenas naturales, salvo que las partes de común acuerdo determinen otra cosa, y deberán ser disfrutados durante cada año natural, no pudiendo ser acumulados al año siguiente, salvo los supuestos expresamente previstos en la ley.

El calendario de vacaciones se confeccionará durante el primer trimestre de cada año.

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

Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso. En el caso de no haber sido disfrutadas total o parcialmente en el transcurso del año, el trabajador/a tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por cese.

Artículo 9. Horas extraordinarias

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1800 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales.

No se computarán a tal efecto los excesos de jornada diaria que no superen los 15 minutos de duración.

Las horas de trabajo que se realicen sobre las 1.800 anuales serán compensadas preferentemente por tiempos equivalentes de descanso retribuido, pudiendo acumularse estos tiempos en medias jornadas o jornadas completas, o, previo acuerdo con la empresa, abonarse con el incremento del 50% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Cálculo precio hora ordinaria: Retribución bruta anual correspondiente al grupo profesional dividido entre el número de horas que constituyen la jornada anual de trabajo.

Artículo 10. Permisos retribuidos:

El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real. El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

1. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable

a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.

b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia.

c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, este/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.

a) Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a, hijo/a: 7 días.

b) Por fallecimiento de padres, madres, abuelos/as, hermanos/as, nietos/as o yerno/nuera, incluyendo los/as políticos/as, 3 días.

c) Por fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as, bisabuelos/as, incluyendo políticos/as, 1 día.

d) Por enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o compañero/a, (hijo/a, padres, incluyendo políticos/as), 5 días.

e) Por enfermedad grave u hospitalización de abuelos/as, hermanos/as, nietos/as o yerno/nuera, incluyendo los/as políticos/as, 2 días.

f) Por intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge o compañero/a, hijo/a, padres, el tiempo de hospitalización o de la intervención quirúrgica. Yerno/nuera sólo en caso justificado previo acuerdo con la empresa.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 kms. se aumentará en dos días.

3. Nacimiento.

De hijo/a: 3 días, a disfrutar de forma consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante. Este permiso se verá aumentado en 1 día más en caso de parto múltiple. El permiso por paternidad se disfrutará según la legislación vigente.

4. Traslado de domicilio habitual: 1 día/año

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificados, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo, incluyendo en este caso las consultas y tratamientos médicos.

Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Por el tiempo necesario para asistencia a juicios de la jurisdicción penal, mediando citación judicial expresa.

6. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa. El permiso comprenderá el tiempo indispensable para someterse al examen, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8. Permiso por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria. Este derecho podrá ser sustituido, a opción de la persona trabajadora, por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad.

9. Guarda legal. Según la legislación vigente. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas 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.

10. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del **permiso de lactancia** y de la **reducción de jornada**, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, salvo pacto expreso y por escrito con la empresa sobre acumulación de jornadas. La parte trabajadora deberá preavisar a la parte empresarial con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la parte trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas conforme a la legislación vigente.

11. Parto. Según la legislación vigente

12. Adopción y acogimiento. Según la legislación vigente.

13. Riesgo durante el embarazo. Según la legislación vigente.

Artículo 11. Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos

- Los días indicados no podrán comenzar a computarse durante los días feriados, es decir, el comienzo de su cómputo sólo podrá iniciarse en día laborable.

- Se equipara al cónyuge el compañero/a, siempre que se acredite que forman pareja oficial de hecho.

- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.

- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.

- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.

- Se entiende por enfermedad o accidente graves aquella que requiera hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 o 2 días se considerará enfermedad leve.

- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma y mientras el/la paciente no reciba el alta médica.

Artículo 12. Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida, para el disfrute de las cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades del servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Para la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.

- Para atender a cónyuge, hijo/a, padres, por causa de enfermedad o recuperación.

- Para otros casos y circunstancias de notable interés, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 13. Excedencias. Según la legislación vigente.

Artículo 14. Garantías en caso de detención.

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo en el supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absoluta; a tal fin se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

Capítulo III - Salud laboral

Artículo 15. Prevención de Riesgos Laborales:

La empresa y la plantilla afectadas por el presente Convenio se comprometen a cumplir escrupulosamente la Ley 31/95, de 8 de noviembre (BOE 10-11-95), sobre Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones en concordancia.

La empresa facilitará al personal, que por su actividad lo requiera, el vestuario y calzado idóneo para la realización de su trabajo, así como cuantos elementos de protección individual sean necesarios. El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa, así como a su cuidado y conservación. Las personas trabajadoras deberán utilizar los referidos elementos de protección individual, siendo asimismo responsables de su cuidado.

En materia de vigilancia de la salud serán, exclusivamente, de obligado cumplimiento los reconocimientos médicos de carácter específico de las personas trabajadoras, en función de factores de riesgo no susceptibles de eliminación.

Artículo 16. Protección a la mujer embarazada:

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

Capítulo IV - Condiciones de Trabajo

Artículo 17. Clasificación profesional:

Grupo I

Supervisor/a.

Grupo II

Personal Titulado Universitario Superior.

Odontóloga/o o Estomatóloga/o

Grupo III

Higienista especializada/o

Personal protésico especializado

Auxiliar de clínica especializada/o

Administrativa/o especializada/o

Grupo IV

Personal de limpieza especializado

Grupo V

Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II.

Higienista dental

Personal protésico dental

Grupo VI

Administrativa/o

Grupo VII

Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I.

Auxiliar de Clínica.

Grupo VIII

Personal de limpieza

Personal no cualificado

Los Grupos I, II, III y IV son los que a fecha de la firma del presente convenio tienen reconocida tal condición.

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

Definición de ciertos grupos profesionales:

Por la especial naturaleza de la actividad sanitaria que se desarrolla en el ámbito de las clínicas y consultas de odontología y estomatología, se definen específicamente algunas categorías profesionales

A) Supervisor/a.

Es aquella persona que se ocupa de la coordinación de todos los grupos profesionales de la Clínica en los distintos gabinetes y de la organización general tanto a nivel técnico como administrativo.

B) Dentistas.

De conformidad con la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, se agrupan bajo la denominación profesional de Dentistas las personas Licenciadas en Odontología y las personas Licenciadas en Medicina y Especializadas en Estomatología.

Corresponde a las personas Licenciadas en Odontología y a las personas Licenciadas en Medicina y Especializadas en Estomatología las funciones relativas a la promoción de la salud bucodental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos/as y otros profesionales relacionados con la salud bucodental.

C) Higienistas.

Higienista Dental es aquella persona que, con el correspondiente título de Formación Profesional de 2º grado, dedique su jornada laboral a la realización de las siguientes funciones:

a) Recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica.

b) practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales.

c) controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.

d) realizar examen de salud buco-dental.

e) aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.

f) colocar y retirar hilos retractores.

g) colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.

h) realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.

i) colocar y retirar el dique de goma.

j) eliminar cálculos y tinciones dentales.

k) realizar detartrajes y pulidos.

y en general todas las funciones asistenciales como personal ayudante y colaborador del personal facultativo, excluyendo de sus funciones la prescripción de prótesis o tratamientos, la dosificación de medicamentos, la extensión de recetas, la aplicación de anestésicos y la realización de procedimientos operatorios o restauradores.

D) Auxiliar de clínica.

Es aquel personal que teniendo la titulación de Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I, en general realiza las funciones o servicios auxiliares tales como la atención al paciente, recepción de volantes y documentos, ordenación de horario de visitas, inscripción de libros de registro, además de las contempladas para la categoría de Colaborador/a de clínica.

A este grupo profesional se integrarán los Colaboradores/as de clínica transcurridos tres años desde la fecha de contratación como tales.

E) Colaborador/a de clínica o consulta.

Es aquel que, careciendo de una formación y/o titulación específica, realiza las siguientes tareas:

Recibir a los pacientes.

Dar número de orden y de citas.

atender al teléfono.

organizar el fichero de los/as pacientes.

cobrar las consultas.

auxiliar al personal Odontólogo o Estomatólogo, según las instrucciones concretas del mismo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:

Ayudar a los/as pacientes.

Pasar material a solicitud del personal Odontólogo o Estomatólogo que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica;

Mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

Estos/as trabajadores/as que, sin necesidad de poseer una titulación y/o formación específica, realicen las funciones descritas en el presente apartado, pasarán a la firma del presente, a denominarse "colaborador/a de clínica".

El colaborador/a de clínica no podrá permanecer en esta categoría profesional más de tres años desde la fecha de contratación con dicha categoría, teniendo que trasladarlo al grupo VII con la categoría de auxiliar de clínica una vez cumplido dicho período.

Artículo 18. Movilidad funcional.

Según el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V - Ingresos, períodos de prueba y ceses. Incapacidad temporal. Jubilación. Uniformes.

Artículo 19. Ingresos y período de prueba.

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

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

Grupo I

Supervisor/a: 6 meses

Grupo II

Personal Titulado Universitario Superior, Dentista: 6 meses.

Grupo V

Personal técnico de Ciclo Formativo FP II, Higienistas, Protésicos: 4 meses.

Grupo VI

Personal administrativo: 3 meses.

Grupo VII

Personal técnico de Ciclo Formativo FP I, Auxiliares de Clínica: 3 meses

Grupo VIII

Trabajadores/as no cualificados/as, Personal de limpieza: 2 meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Las situaciones de incapacidad temporal sí interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 20. Ceses:

Una vez superado el período de prueba y siempre que el contrato sea superior a 6 meses, tanto la empresa como la persona trabajadora, deberán efectuar a la otra parte un preaviso mínimo de quince días.

Si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de un día de salario, por cada día de demora en dicho preaviso. En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase la parte trabajadora, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si la persona trabajadora solicita su cese voluntario, la empresa podrá prescindir de sus servicios antes de la fecha prevista por el mismo para finalizar la relación laboral, abonándole el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que la persona trabajadora haya señalado como finalización voluntaria de la relación laboral.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa estará obligada a entregar una propuesta de liquidación o finiquito al trabajador/a.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos devengados por la persona trabajadora y las cuantías correspondientes.

Artículo 21. Incapacidad Temporal:

Se establece como mejora de las prestaciones de incapacidad temporal con cargo a la empresa, con el límite de la duración máxima de la IT legalmente prevista, y en todo caso mientras la relación laboral permanezca vigente, las siguientes:

1º. En las situaciones debidas a contingencias profesionales (accidente de trabajo y/o enfermedad profesional) se complementará la prestación básica de Seguridad Social en la cuantía necesaria para alcanzar el 100% del salario real, durante el tiempo en que tal situación se mantenga.

2º. En las situaciones debidas a contingencias comunes (enfermedad común y/o accidente no laboral), el complemento de prestación tendrá la siguiente cuantía:

- **Del día 1 al 30 día:** El personal percibirá el 100% de su salario a partir del primer día si la baja excediera de 30 días; en las bajas inferiores a 30 días se abonará el 100% siempre que el índice de absentismo no supere el 10% en el año natural anterior a la baja. Para el cálculo de este índice no se contabilizarán las bajas por maternidad, accidente laboral o enfermedad profesional.
- **Del día 30 al día 60:** El personal percibirá el 75% de su salario, exceptuando todas las bajas que no sean por estrés, ansiedad, depresión o similares que no tengan causa física, en cuyo caso percibirán el 100%.

- **A partir del día 60:** El personal percibirá el 75% de su salario, exceptuando aquellas enfermedades graves que impliquen ingresos de larga duración o enfermedades que incapaciten a la persona trabajadora para la realización de los trabajos propios de la Clínica Dental o enfermedad grave incurable, en cuyo caso percibirán el 100% de su salario. Las bajas por estrés, ansiedad, depresión o similares que no tengan causa física, percibirán exclusivamente el 75% a partir del día 60.

En el supuesto de que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal la persona trabajadora haya percibido retribuciones no periódicas, como incentivos u otras cantidades de percibo irregular o vencimiento periódico superior al mensual, en ningún caso serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.

Artículo 22. Jubilación. Según la ley vigente.

Capítulo VI - El empleo

Artículo 23. Forma del contrato de trabajo:

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y/o la categoría profesional de quien vaya a ser contratado/a, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual y el período de prueba si lo hubiera.

Artículo 24. Modalidades de contratación:

Con independencia de las modalidades de contratación existentes en cada momento, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, la Clínica Dental La Casilla estará necesariamente organizada, gestionada y atendida directa y personalmente por un/una Médico Estomatólogo/a o un/una Odontólogo/a en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito/a y de alta en el Colegio Oficial y será el/la responsable directo/a e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. La empresa afectada por el presente Convenio, se regirá por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento, aunque se establecen las especificaciones siguientes:

— Contratos eventuales.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, podrá ser de hasta 6 meses dentro de un período de 12, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esa duración máxima.

— Contrato de interinidad.

Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as, con reserva de puesto de trabajo, siempre que el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona a sustituir y la causa de sustitución o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.

— Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas, deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente, la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Se podrá realizar un contrato en prácticas a un/a trabajador/a dentro de los cinco años siguientes a la finalización de los estudios oficiales correspondientes.

Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio las licenciaturas universitarias, las diplomaturas universitarias, las titulaciones de formación profesional específica, y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración del contrato de prácticas no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Si el contrato se concertara por duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogarlo por períodos mínimos de 6 meses, y, en todo caso, hasta alcanzar la duración máxima de dos años establecida en la normativa de legal aplicación.

La retribución de las personas trabajadoras en prácticas será durante el primer año, como mínimo, del 70% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe. La retribución de las personas trabajadoras en prácticas será durante el segundo año como mínimo del 80% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe. La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo. Las citadas cuantías económicas no podrán ser en ningún caso inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

A la terminación del contrato formalizado la parte empresarial deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

— Contrato para la formación.

Según la legislación vigente.

— Contratos a tiempo parcial.

Según la legislación vigente.

Capítulo VII – Salario

Artículo 25. Retribuciones:

Las retribuciones que reconoce este Convenio al personal afecto al mismo, son las recogidas en la tabla salarial del artículo 27. No obstante la empresa puede reconocer complementos salariales, que estarán relacionados con la productividad, eficacia y eficiencia del trabajador, en cuyo caso dichos complementos tendrán carácter “ad personam”, no serán consolidables, ni revalorizables y no computarán en las pagas extraordinarias. Dichos complementos sí computarán en las pagas extraordinarias, exclusivamente a las trabajadoras que lo tuvieran reconocido a fecha 01/01/14.

Artículo 26. Complemento Personal de Antigüedad

Se establecen aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales en cuya virtud el salario se incrementará cada trienio en un 5% sobre el mismo.

Dicho aumento se hará efectivo al mes siguiente del vencimiento de cada trienio y el cómputo se efectuará desde el momento del ingreso en la empresa sobre el salario vigente en cada momento.

Artículo 27. Tabla salarial del año 2018

Actualizando la anterior tabla salarial con las subidas sobre el bruto mensual del 1,5% en 2017 y del 1,1% en 2018, la tabla salarial para el año 2018 sería la siguiente:

AÑO 2018 CLÍNICA DENTAL LA CASILLA	Mes	Anual x 15
Grupo I	1.750,78 €	26.261,72 €
Grupo II	1.468,19€	22.022,85 €
Grupo III	1.108,95 €	16.634,25 €
Grupo IV	1.037,67€	15.565,05 €
Grupo V	944,22 €	14.163,30 €
Grupo VI	886,41 €	13.296,15 €
Grupo VII	828,60 €	12.429,00 €
Grupo VIII	799,69 €	11.995,35 €

Artículo 28. Pagas extraordinarias:

Existen tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: Las de julio y diciembre se pagarán en la tercera semana de cada uno de los meses citados. En cuanto a la tercera paga, si no se pacta otra cosa, se hará efectiva en el mes de abril.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que lleva consigo el pago del complemento personal de antigüedad. Las personas trabajadoras que formaban parte de la plantilla a fecha 01/01/14 tendrán además incluido el complemento voluntario que tengan reconocido

Artículo 29. Incremento salarial:

Año 2019: IPC del año 2018 de la CAPV sobre el salario base, sin que en ningún caso el resultado pueda ser negativo.

Año 2020: IPC del año 2019 de la CAPV sobre el salario base, sin que en ningún caso el resultado pueda ser negativo.

Capítulo VIII - Régimen Disciplinario

Artículo 30. Principios de Ordenación:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la parte empresarial y del personal de plantilla.

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

a) Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.

b) Principio "non bis in ídem": un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

c) Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos de la persona trabajadora o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben su dignidad, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de audiencia previa: el trabajador/a debe ser informado de los hechos que motivan la sanción antes de su imposición y comunicación previa antes de iniciar el procedimiento sancionador a la representación sindical del sector.

f) Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

g) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

3. Todas las faltas requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora.

4. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere.

Artículo 31. De la graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran **faltas leves**:

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

2. El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

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

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

5. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán **faltas graves**:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 10 minutos y sea inferior a 30 minutos, 5 veces durante el mes.

2. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

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

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. La desobediencia a la Dirección de Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia 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. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo, podrá ser calificada como falta muy grave

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. Emplear para uso propio artículos, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y fuera de ella.

13. La Comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

15. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán **faltas muy graves**:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.
2. La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos o cinco alternos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los demás miembros de la plantilla o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. La 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.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de las personas usuarias o familiares a personas ajenas.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de personas usuarias al propio domicilio del personal o de particulares.
9. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida
10. La suplantación de una persona trabajadora alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
11. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
12. Apropiarse de objetos, documentos o material, de las personas usuarias del centro, de éstos o de las personas trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro.
13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

14. La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

15. La Comisión por una persona de rango superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el personal subordinado. Abuso de autoridad.

16. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as superiores o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y/o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

17. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

18. El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

20. La embriaguez habitual y drogodependencia siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

21. Falta notoria de respeto o consideración al público.

22. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

23. Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

24. La utilización de las herramientas informáticas de la empresa para usos privados, no laborales o infringiendo las normas de seguridad establecidas para la utilización de las mismas, siempre que la empresa haya cursado instrucciones escritas a la persona trabajadora en relación con la utilización de los equipos informáticos y acceso a Internet.

25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

26. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

27. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 32. Sanciones:

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

-Por faltas leves, amonestación por escrito, advertencia de suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días. Si fuera reincidente, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

-Por faltas graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 4 a diez días. Si fuera reincidente, suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes.

-Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 30 a 45 días. Despido

Artículo 33. Tramitación:

Las sanciones leves se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos.

Para las faltas graves y muy graves es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones.

Para todas las faltas será preceptiva la notificación previa o simultánea al Comité de Empresa o Persona/s delegada/s de Personal.

Artículo 34. Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35. Infracciones de la empresa:

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo IX - Interpretación del Convenio. Cláusula de descuelgue.

Artículo 36. Comisión Paritaria:

Se constituirá entre las organizaciones firmantes una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente pacto, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Interpretativa estará conformada, de un lado, por 2 miembros de la empresa, y de otro, por la persona Delegada de Personal y otra persona trabajadora de la empresa. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.

Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuará, en principio, la persona designada para la presidencia de la misma, o en defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada para la Secretaría de Actas la encargada de comunicar las decisiones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la sede de CRL-LHK sita en la calle Alameda de Urquijo nº 2- 3º izda. de Bilbao

Artículo 37. Cláusula sobre inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

En relación con lo dispuesto en el Art. 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, dada la capacidad legal que la legislación laboral le confiere a las empresas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios colectivos, cualquier solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente acuerdo que se realice al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ante la falta de acuerdo sobre las condiciones del descuelgue una vez transcurrido el periodo de consultas, se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio que deberá emitir un pronunciamiento sobre ella en el plazo máximo de 7 días.

Cuando las discrepancias que surjan en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se trasladen para su solución a la Comisión Paritaria del presente convenio, ésta resolverá en un plazo máximo de 7 días, en los que debe emitir una resolución que podrá ser aceptada o rechazada por las partes en un plazo máximo de los cinco días siguientes a su recepción; el no pronunciamiento supondrá la aceptación de la resolución y de no ser aceptada ésta por alguna de las partes o por haberse inhibido en su pronunciamiento la Comisión Paritaria, la solicitud se trasladará al CRL/LHK para resolverse mediante los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (PRECO II) de Conciliación o Mediación.

Cuando no se hubiera solucionado la discrepancia conforme a lo previsto en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos (ORPRICCE) creado por Decreto del Gobierno Vasco 471/2013, quien resolverá de acuerdo al procedimiento establecido en dicho decreto, teniendo la decisión adoptada o el laudo arbitral dictado fuerza vinculante y carácter inmediatamente ejecutivo.

El acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo adoptado durante el período de consultas, entre la empresa y la representación legal de la plantilla, o el resultado del procedimiento a que se refiere el párrafo anterior que determine la inaplicación de condiciones de trabajo, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente pacto y será objeto de depósito ante la Autoridad Laboral.

El acuerdo o resolución de autorización de inaplicación de las condiciones de trabajo, no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Capítulo X – Derechos de representación de la plantilla

Artículo 38. Derechos Sindicales

- a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo. Quien ostente la función de Delegada/o de Personal será quien convoque, presida y garantice el orden de la asamblea y deberá poner en
- b) conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.
- c) La persona que ostente las funciones de Delegada/o de Personal dispondrá de 15h. mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Dicha disposición horaria se acomodará a la legislación vigente en cada momento.

Se dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre la empresa y la persona que ostente las funciones de Delegada/o.

No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengan fijados en la Ley.

Artículo 39. Disposiciones generales

Los preceptos del presente Convenio señalan condiciones mínimas y, por consiguiente, no perjudicarán a las más beneficiosas que reglamentariamente o contractualmente hayan podido adquirirse.

Artículo 40. Normas de aplicación subsidiaria

Ambas partes contratantes manifiestan su deseo de obligarse de acuerdo con lo anteriormente transcrito en los aspectos que se regulan expresamente y, en los no regulados acogerse a la legislación laboral vigente, en particular a la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y normativas sobre Seguridad y Salud Laboral.