



CONVENIO COLECTIVO

CLÍNICAS Y CONSULTAS
DE ODONTOLOGÍA

SEGOVIA

2026-2029



ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	7
ÁMBITO.....	7
Artículo 1. Ámbito funcional.....	7
Artículo 2. Ámbito territorial.....	7
Artículo 3. Ámbito personal.....	7
Artículo 4. Sustituciones.....	8
Artículo 5. Ámbito temporal:.....	8
CAPÍTULO II.....	8
ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.....	8
Artículo 6. Jornada.....	9
Artículo 7. Calendario Laboral.....	10
Artículo 8. Horas extraordinarias.....	10
Artículo 9. Permisos retribuidos.....	11
Artículo 10 Derechos de nacimiento y corresponsabilidad en el cuidado.....	13
Artículo 11. Vacaciones y descansos.....	20
CAPÍTULO IV.....	20
CONDICIONES DE TRABAJO.....	20
Artículo 12. Clasificación profesional.....	20
GRUPO I.....	21
GRUPO II.....	21
GRUPO III.....	21
GRUPO IV.....	22
GRUPO V.....	23
Artículo 13. Ingresos y ceses.....	23
Artículo 14. Jubilación.....	24
CAPÍTULO V.....	25
EL EMPLEO.....	25
Artículo 15. Forma del contrato de trabajo.....	25
Artículo 16. Contratos duración determinada.....	25
Artículo 17. Contratos formativos.....	25
Artículo 18. Contratos a tiempo parcial.....	25

CAPÍTULO VI	26
ESTRUCTURA SALARIAL	26
Artículo 19. Retribuciones	26
Artículo 20. Condiciones más beneficiosas	27
Artículo 21. Pagas extraordinarias	27
CAPÍTULO VII	28
DISPOSICIONES VARIAS.....	28
Artículo 22. Promoción convenios de empresa.....	28
Artículo 23. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo	28
Artículo 24. Prendas de trabajo.....	29
Artículo 25. Póliza de accidentes.	29
Artículo 26. Incapacidad temporal.....	30
Artículo 27. Revisión médica.....	30
Artículo 28. Viajes y desplazamientos.....	30
CAPÍTULO VIII	31
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	31
Artículo 29. Principios de Ordenación	31
Artículo 30. De la Graduación de las faltas.....	31
Artículo 31. Sanciones.....	35
Artículo 32. Tramitación.....	36
Artículo 33. Prescripción.....	36
Artículo 34. Infracciones de las empresas	37
CAPÍTULO IX	37
MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	37
Artículo 35. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.....	37
Artículo 36. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas del terrorismo.....	37
CAPÍTULO X.	39
INTERPRETACIÓN DE CONVENIO	39
Artículo 37. Comisión Paritaria y de igualdad de oportunidades	39
CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	40
CLÁUSULA DE ACCESO AL EMPLEO.	40
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	41
CLÁUSULA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	41

CLÁUSULA DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS	42
CLÁUSULA SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	42
CLÁUSULA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	42
CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. -	42
ANEXO I	43
TABLAS SALARIALES AÑO 2026	43
TABLAS SALARIALES AÑO 2027	43
TABLAS SALARIALES AÑO 2028	43
TABLA SALARIAL AÑO 2029	43
ANEXO II Modelo de Protocolo de Acoso LGTBI+	44
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	45
ÁMBITO DE APLICACIÓN	48
PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	48
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	49
RESOLUCIÓN	52
ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA	56
PERSONA AFECTADA:	56
PERSONA DENUNCIADA:	56
SOLICITUD:	56
ANEXO MODELO DE CONSENTIMIENTO EN PROCEDIMIENTO FORMAL /INFORMAL	57

Partes contratantes

El presente Convenio se concierta entre la representación de las empresas, Asociación de Empresarios de Clínicas Dentales de Segovia (ADECLISE) y de las personas trabajadoras representadas por las Centrales Sindicales más representativas del Sector CCOO y UGT.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio se aplica a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen actividad profesional de dentista (regulada en el artículo 6. C) de la Ley 44/2003, de 21 de Noviembre, de ordenación de profesiones sanitarias) bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Segovia y a su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en Segovia capital y en la provincia.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidas dentro del ámbito del convenio todas las empresas de clínicas dentales y todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

Artículo 4. Sustituciones

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

Artículo 5. Ámbito temporal:

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el B.O.P. de Segovia, la vigencia del mismo será desde el 1-1-2026, y concluirá el 31-12-2029. No obstante, los efectos económicos serán desde el 1-1-2026.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya. Hasta que se llegue a acuerdo de un nuevo convenio se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior publicado por el INE.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 6. Jornada

La jornada laboral máxima anual será de 1786 horas para el periodo de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida. El último año de vigencia la jornada será de 1781 horas anuales.

La jornada se registrará diariamente conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Dichos registros, estarán a total disposición de la persona trabajadora

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de 6 horas o más, se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos de duración, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria será de 9 horas, salvo que mediará un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, respetando en todo caso la jornada máxima anual que este convenio establece.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (179 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. La compensación de las diferencias, por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada pactada en el convenio se realizará dentro del año natural y en todo caso respetando los descansos contemplados en el mismo.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación incluida la posibilidad del trabajo a distancia. Las adaptaciones serán proporcionales a las necesidades del solicitante y de las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de tener hijos/as se podrá efectuar la solicitud hasta que cumplan los 12 años.

La empresa abrirá un proceso de negociación con el/la solicitante por un periodo máximo de 15 días.

Artículo 7. Calendario Laboral

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, respetando las fiestas del calendario anual publicado en BOCYL.

Los días 24 y 31 de diciembre preferentemente se descansarán. En el caso de que la empresa, por razones de urgencia, obligará al personal a prestar servicio en cualquiera de esos dos días, a cambio recibirá posteriormente una compensación en descanso de hora y media por cada hora trabajada. En este supuesto se podrá prestar servicio hasta las 14:00 horas.

Igualmente, se prestará servicio hasta las 15:00 del día 5 de enero. En caso de que se preste servicio en la tarde de dicha por razones de urgencia, a cambio recibirá posteriormente una compensación en descanso de hora y media por cada hora trabajada.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Serán consideradas como tales las que superen la jornada anual determinada, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 25%.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 9. Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El permiso podrá disfrutarse en el plazo de un año, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, a contar desde la fecha del matrimonio o de la resolución administrativa acordando la inscripción de pareja de hecho

Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado. Dos días en supuesto de parientes segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 150 kilómetros, el plazo se ampliará en dos días.

Dos días por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

16 horas anuales para acompañar a consulta médica de hijos menores y mayores de 18 años con un grado de discapacidad debidamente acreditado igual o superior al 65%.

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, con posterior justificación por parte de la persona trabajadora.

Por traslado de su domicilio habitual: un día natural. Este permiso requerirá comunicación a la empresa con la debida anticipación

Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Dos días de libre disposición al año, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo. No se podrá unir a vacaciones o puentes, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el personal. Para el disfrute del mismo, se requerirá un preaviso mínimo de 10 días.

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

Cuidado del lactante. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a continuación del permiso de nacimiento, en un cuyo caso, la duración de dicho permiso será de 22 días naturales.

La persona trabajadora que opte por acumular dicho permiso en jornadas completas deberá preavisar con al menos 15 días de antelación al inicio del disfrute.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

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

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

El disfrute de los permisos retribuidos comenzará en el primer día laborable de la persona trabajadora, posterior a su solicitud.

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

Artículo 10 Derechos de nacimiento y corresponsabilidad en el cuidado

1. Nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una

antelación mínima de quince días. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso parental.

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

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

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

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

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la

mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma

empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

4. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un periodo máximo de quince días de negociación, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

5. Excedencia por cuidado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

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

Artículo 11. Vacaciones y descansos

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior disfrutará obligatoriamente de 22 días laborables de vacaciones retribuidos al año, a disfrutar la mitad de este periodo, a elección de la persona trabajadora, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. En el caso de que la empresa tenga establecido un periodo de cierre vacacional, éste será aplicado a todo el personal.

En los supuestos en los que la persona trabajadora tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado, tomando como referencia los 22 días laborables para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 12. Clasificación profesional.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.º "Igualdad de remuneración por razón de sexo".

Por la especial naturaleza de la actividad sanitaria que se desarrolla en el ámbito de las clínicas y consultas de odontología y estomatología, se definen específicamente los siguientes grupos profesionales que carecen de ubicación en otras ramas sanitarias:

GRUPO 0 Responsable de Actividad Asistencial:

Las clínicas y consultas dentales estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un/a dentista en posesión del título oficial

correspondiente, con validez académica y colegiado/a en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. Por este motivo, y según la Orden 949/2010 de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León o norma que le sustituya, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de clínica dental, y cuyo titular no sea el responsable de la actividad asistencial, se procederá obligatoriamente a la contratación de un responsable de actividad asistencial con la titulación exigida por dicha Orden. Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión.

GRUPO I

Título Universitario Superior.

Licenciatura en medicina especialidad estomatología.

Licenciatura en Odontología/ Grado en Odontología.

Licenciatura en Medicina/ Grado en Medicina.

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

Los odontólogos/as tienen capacidad profesional para la realización del conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, de la boca, de los maxilares y de los tejidos anejos. Pueden prescribir los medicamentos, las prótesis y los productos sanitarios correspondientes al ámbito de su ejercicio profesional. Dentro de la profesión de odontólogos las especialidades médicas en estomatología y cirugía maxilofacial constituirán el máximo nivel médico especializado en este campo de salud.

GRUPO II

Título universitario de grado medio.

ATS/DUE/Grado en Enfermería.

GRUPO III

Técnicos de ciclo formativo de grado superior o FP II.

Higienistas.

En el ciclo formativo de grado superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista dental creada a partir de la Ley 10/1986, de 17 de marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.

El higienista dental es aquel que con el correspondiente título de Formación Profesional de 2.º grado, dedique principalmente a la realización de las siguientes funciones:

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

Practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene bucodental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos bucodentales.

Controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.

Realizar examen de salud bucodental.

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

Aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.

Colocar y retirar hilos retractores.

Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.

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

Colocar y retirar el dique de goma.

Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Estas funciones se adecuarán a lo prevenido en el Real Decreto 1594/1994, de 15 de julio.

Serán desarrolladas como ayudantes y colaboradores de los médicos estomatólogos y odontólogos, excluyendo de sus funciones la prescripción de prótesis o tratamientos, la dosificación de medicamentos, la extensión de recetas, la aplicación de anestésicos y la realización de procedimientos operatorios o restauradores.

GRUPO IV

– Técnico/a de ciclo formativo de grado medio o FP I.

-
- Administrativo/a. Asesor Comercial
 - Auxiliar de clínica/ Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE).

GRUPO V

- Trabajadores/as no cualificados.
- Colaborador/colaboradora de consulta: Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:
 - recibir a los pacientes.
 - dar número de orden y de citas.
 - atender al teléfono.
 - organizar el fichero de los pacientes.
 - cobrar las consultas.
 - auxiliar al médico según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
 - ayudar a los pacientes.
 - pasar material a solicitud del médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
 - mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

Artículo 13. Ingresos y ceses

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

Seis meses para el grupo profesional 0 y grupo profesional I.

Tres meses para el grupo profesionales II.

45 días para los grupos profesionales III y IV.

30 días naturales para el grupo V.

El empresario/a y las personas trabajadoras están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba la persona

trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: Treinta días naturales.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

La empresa en el momento de la finalización de la relación laboral deberá poner a disposición de la persona trabajadora la liquidación o finiquito.

Artículo 14. Jubilación

En este apartado se estará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia en el caso de que la persona trabajadora alcance la edad de jubilación.

En caso de jubilación, muerte o incapacidad del empresario que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se establece una indemnización a favor de la persona trabajadora de un mes de salario en todos los supuestos.

CAPÍTULO V

EL EMPLEO

Artículo 15. Forma del contrato de trabajo

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

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia deberá ser entregada a la persona trabajadora.

Artículo 16. Contratos duración determinada

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción será de 12 meses.

Artículo 17. Contratos formativos

Los contratos formativos se regularán por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Artículo 18. Contratos a tiempo parcial

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

CAPÍTULO VI

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 19. Retribuciones

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como ANEXO I.

El incremento salarial de 2026 se refleja en las tablas anexas salarial para 2026.

El incremento salarial para 2027 será el 3,5% sobre las tablas salariales de 2026; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2027.

El incremento salarial para 2028 será el 3% sobre las tablas salariales de 2027; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2028.

El incremento salarial para 2029 será el 3% sobre las tablas salariales de 2028; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2029.

En el caso, de que el incremento acumulado del IPC, para los años 2027 a 2029 fuera superior al incremento pactado (9,5 %), se procederá a actualizar las tablas salariales a dicho porcentaje del IPC real de esos 3 años, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2029. Dicha actualización tendrá un tope máximo de hasta un 1.5% más.

En el supuesto de que, en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario base pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía de este.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo, tendrá igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 20. Condiciones más beneficiosas

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales tuviese unas condiciones retributivas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad, no pudiendo ser ni compensables ni absorbibles.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias.

Una de verano, correspondiente al primer semestre del año, y otra de Navidad, correspondiente al segundo semestre, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

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

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio las personas trabajadoras afectadas recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores podrán ser prorrateadas entre las doce mensualidades, siempre de mutuo acuerdo

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 22. Promoción convenios de empresa

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 23. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

- 1.- Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
- 2.- A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:
 - 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 art. 39 del E.T.

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

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo señaladas anteriormente, las partes se someten a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL).

3.- Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Artículo 24. Prendas de trabajo

La empresa deberá facilitar al personal a su servicio los equipos de protección individual y la ropa de trabajo que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo. Siendo obligación del personal el buen uso y mantenimiento de dicha ropa y equipos de protección

La empresa se encargará del lavado de dicha ropa.

Artículo 25. Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar en el plazo de 2 meses a partir de la publicación de este en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: Por muerte en accidente de trabajo 15.000 euros.

Segunda: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez como consecuencia de Accidente de trabajo de 18.000 euros.

Artículo 26. Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional con un máximo de 180 días.

En el caso de que la IT sea por enfermedad común, derivada de una hospitalización, enfermedad grave u ingreso hospitalario, se complementará hasta el 100% del salario real. Desde el día 180 de baja hasta el año.

En el supuesto de que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la persona trabajadora haya percibido retribuciones no periódicas, como incentivos, gratificaciones voluntarias 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.

Las horas extraordinarias que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la persona trabajadora haya percibido serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.

En los supuestos de enfermedad común se remite a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 27. Revisión médica

Al menos una vez al año se realizará una revisión médica al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. La asistencia a dicha revisión será voluntaria por parte del personal, salvo cuando su obligatoriedad este así establecida por la legislación vigente.

Artículo 28. Viajes y desplazamientos

Todo el personal contratado que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique su centro de

trabajo, se le abonarán en concepto de dietas los servicios de manutención y hospedaje según la normativa interna de cada empresa.

El personal contratado que de acuerdo con la empresa utilice su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta y siempre que los desplazamientos sean fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá 0,26 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Principios de Ordenación

- 1.–Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.
- 2.–Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.
- 3.–Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.
- 4.–La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 30. De la Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por el personal contratado 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, de 3 a 5 días en el período de un mes.
- 2.- El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como a indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
- 3.- Utilización del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador.
- 4.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante más de 5 veces 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.- La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- 6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

-
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 - 8.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
 - 9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 - 10.- Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador y ya hubiese sido sancionado el trabajador por esta conducta como falta leve.
 - 11.- La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
 - 12.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
 - 13.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.
- 2.- La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.- La suplantación de un/a trabajador/ra alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

-
- 5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
 - 6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de estos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.
 - 7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
 - 8.- La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
 - 9.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.
 - 10.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
 - 11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
 - 12.- El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

-
- 13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 - 14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
 - 15.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
 - 16.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
 - 17.- Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
 - 18.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.
 - 19.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
 - 20.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - 21.- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios/as o familiares a personas ajenas.
 - 22.- Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras (Ley LGTBI).
 - 23.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

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

Artículo 31. Sanciones

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días, y rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 32. Tramitación

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

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

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

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

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

Artículo 33. Prescripción

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

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 34. Infracciones de las empresas

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el RDL 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

CAPÍTULO IX

MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 35. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

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

Artículo 36. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas del terrorismo.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o los trabajadores, tanto hombres como mujeres, víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición del trabajador, hombre o mujer.

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

Acreditación víctimas de violencia de género para su protección.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar a los derechos laborales recogidos en el presente artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

CAPÍTULO X.

INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

Artículo 37. Comisión Paritaria y de igualdad de oportunidades

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada dos representantes de los empresarios y dos representantes sindicales.

Son funciones de la Comisión:

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

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

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

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

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas

Se introducen las siguientes cláusulas contra la discriminación:

CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

CLÁUSULA DE ACCESO AL EMPLEO.

La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Para evitar ofertas de empleo “sexistas” y/o “binarias”, y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes, evitando cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la

solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de persona para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

CLÁUSULA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia, entendiéndose como tal el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se reconocen a sí mismos como LGTBI y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

La empresa garantizará un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación

Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

Conocimiento general y difusión de las medidas en materia LGTBI acordada, tanto en su alcance como en su contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

CLÁUSULA DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

CLÁUSULA SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

CLÁUSULA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. -

Los profesionales del grupo profesional O percibirán las retribuciones marcadas en las tablas salariales. En su determinación se ha integrado el plus de responsabilidad asistencial

establecido en el anterior convenio colectivo, de forma que los salarios fijados a partir de este nuevo ya incluyen tal complemento retributivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	3.242,53	3.242,53	45.395,45
Grupo I –	1.791,20	1.791,20	25.076,80
Grupo II –	1.409,28	1.409,28	19.729,92
Grupo III –	1.313,94	1.313,94	18.395,16
Grupo IV –	1.291,62	1.291,62	18.082,68
Grupo V –	1.221,46	1.221,46	17.100,44

TABLAS SALARIALES AÑO 2027

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	3.356,02	3.356,02	46.984,28
Grupo I –	1.853,89	1.853,89	25.954,46
Grupo II –	1.458,60	1.458,60	20.420,40
Grupo III –	1.359,93	1.359,93	19.039,02
Grupo IV –	1.336,83	1.336,83	18.715,62
Grupo V –	1.264,21	1.264,21	17.698,94

TABLAS SALARIALES AÑO 2028

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	3.456,70	3.456,70	48.393,80
Grupo I –	1.909,51	1.909,51	26.733,14
Grupo II –	1.502,36	1.502,36	21.033,04
Grupo III –	1.400,73	1.400,73	19.610,22
Grupo IV –	1.376,93	1.376,93	19.277,02
Grupo V –	1.302,14	1.302,14	18.229,96

TABLA SALARIAL AÑO 2029

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 –	3.560,40	3.560,40	49.845,60
Grupo I –	1.966,80	1.966,80	27.535,20
Grupo II –	1.547,43	1.547,43	21.664,02
Grupo III –	1.442,75	1.442,75	20.198,50
Grupo IV –	1.418,24	1.418,24	19.855,36
Grupo V –	1.341,20	1.341,20	18.776,80

ANEXO II Modelo de Protocolo de Acoso LGTBI+

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

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

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

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

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

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

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

en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

en comedores, de aseo y en los vestuarios;

en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

en los trayectos “in itinere” entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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

Segovia, fecha

(Firma del/de la responsable de la empresa)

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+

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

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.

Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.

Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.

Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.

Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido por esta, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con la expresión de género con la que se identifica esta persona.

Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.

Bromas malintencionadas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.

Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual.

Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.

Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas. En caso de incumplimiento, será sancionado con conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción entre las partes a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios

habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

-El presente protocolo se trasladará a todas las personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, procurando la empresa facilitar formación a la plantilla en igualdad de trato y no discriminación. Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo]

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

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

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

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

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

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación

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

Presentación de la queja o denuncia

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

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

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

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

El expediente de investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 15 días laborables más.

RESOLUCIÓN

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días

laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

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

archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

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

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

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

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

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de

sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa, incluyendo entre los mismos, la LGTIfobia, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que por motivos de discriminación, puedan sufrir. Impulsando estas evaluaciones, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios etc....) que puedan ser usadas para discriminación y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación e identidad sexual, la expresión de género, las características y la diversidad familiar.

Difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y característica sexuales.

Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Apoyo moral y social a la víctima.

Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto

de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectad

ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA

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

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

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

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

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

SOLICITUD:

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

En , a dé de 20

ANEXO MODELO DE CONSENTIMIENTO EN PROCEDIMIENTO FORMAL /INFORMAL

La persona otorga su consentimiento a

para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

DNI:

FIRMA



CCOO



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



sanidad.ccoo.es/sanidadcyl



Convenio colectivo • Segovia 2026-2029