



CONVENIO COLECTIVO

CLÍNICAS DENTALES

VALLADOLID

2026-2029



ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	5
ÁMBITO.....	5
Artículo 1. Ámbito de aplicación	5
Artículo 2. Ámbito territorial	5
Artículo 3. Ámbito personal	5
Artículo 4. Sustituciones	6
Artículo 5. Ámbito temporal:	6
Artículo 6. Denuncia y prórroga.....	6
CAPÍTULO II	7
ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS	7
Artículo 7. Jornada.....	7
Artículo 8. Calendario Laboral	8
Artículo 9. Horas extraordinarias	8
Artículo 10. Permisos retribuidos	8
Artículo 11 Reducción de la Jornada	11
Artículo 12. Revisión médica	12
Artículo 13. Protección a la mujer embarazadas y lactante.....	12
Artículo 14. Vacaciones y descansos.....	12
Artículo 15. Suspensión del contrato de trabajo	13
Artículo 16. Excedencia por cuidados a familiares	17
CAPÍTULO III	18
CONDICIONES DE TRABAJO	18
Artículo 17. Clasificación profesional.	18
GRUPO 0	18
GRUPO I	18
GRUPO II	19
GRUPO III	19
GRUPO IV	19
GRUPO V.....	19
Artículo 18. Ingresos y ceses	23
GRUPO 0 Y 1.....	23

GRUPO II	23
GRUPO III	23
GRUPO IV	23
GRUPO V	23
Artículo 19. Jubilación	24
Artículo 20. Extinción de contrato por Muerte, jubilación o incapacidad del empresario	24
Artículo 21. Forma del contrato de trabajo	25
Artículo 22. Contratos por circunstancias de la producción	25
Artículo 23. Contratos formativos	25
Artículo 24. Contratos a tiempo parcial	27
Artículo 25. Contratos a tiempo parcial y contrato de relevo	27
Artículo 26. Tablas salariales para los años 2026, 2027, 2028 y 2029	28
Artículo 27. Pagas extraordinarias	28
Artículo 28. Incapacidad Temporal	29
Artículo 29. Prendas de Trabajo	29
Artículo 30. Principios de Ordenación	30
Artículo 31. De la Graduación de las faltas	30
Artículo 32. Sanciones	34
Artículo 33. Tramitación	35
Artículo 34. Prescripción	35
Artículo 35. Infracciones de las empresas	36
Artículo 36. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	36
Artículo 37. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas de terrorismo	36
Artículo 38. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	38
Artículo 39. Sistema de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	39
Artículo 40. Inaplicación de las condiciones de trabajo	52
ANEXO V	61
MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL RD 1026/2024	61
PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA FRENTE A LAS PERSONAS LGTBI	63

VI CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA LAS CLÍNICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

El presente Convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE VALLADOLID) y la Asociación Vallisoletana de Empresarios de Clínicas Dentales (ASVECLIDEN) y, por la parte social, representados por las Centrales Sindicales más representativas del sector Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen actividad profesional en la especialidad médica de odontología y estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Valladolid 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 Valladolid capital y en la provincia.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los empresarios/as de clínicas dentales y todo el personal que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

Artículo 4. Sustituciones

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar al personal 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 BOP, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2026, y concluirá el 31-12-2029, siendo por tanto la vigencia del pacto colectivo la de cuatro anualidades completas.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

Ambas partes acuerdan tener por denunciado automáticamente este Convenio, 15 días antes de la finalización de su vigencia a los efectos de proceder a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prórroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 7. Jornada

La jornada laboral máxima anual será de 1781 horas para los años 2026, 2027 y 2028

Para el año 2029 y sucesivos la jornada laboral anual será de 1776 horas anuales, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

La jornada partida no podrá en ningún caso fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día.

La jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo de trabajo a efectos retributivos.

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 suponga la realización de más de nueve (9) horas al día y no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica.

Artículo 8. Calendario Laboral

Por cada empresa o centro de trabajo se elaborará el correspondiente calendario laboral entre empresa y el personal, respetando las fiestas del calendario laboral anual, publicado anualmente por el Ministerio de Trabajo y con la posibilidad de flexibilizar el mismo en base a los criterios y condiciones establecidos en el artículo anterior.

Los días 24 y 31 de diciembre, serán días no laborables. No obstante, si la empresa solicita que se trabaje esos días, la persona trabajadora vendrá obligada a trabajar esos días, pudiendo compensar las horas de jornada normal de ese día en cualquier día o época del año, a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

El día 5 de Enero a partir de las 15:00, si la empresa solicita que se trabaje, la persona trabajadora deberá trabajar, pudiéndose compensar esas horas trabajadas a partir de las 15:00 horas, en cualquier día o época del año, a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada o compensarse económicamente, de idéntica manera, a criterio de la empresa.

Artículo 9. Horas extraordinarias

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1781 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 10% con respecto a la hora ordinaria.

Artículo 10. Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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

b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos e hijos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Quando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, dos días por el fallecimiento. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Por razón de matrimonio o por Inscripción en los Registros Oficiales de Parejas de hecho: 15 días naturales.

El permiso podrá disfrutarse en el plazo de un año a contar desde la fecha del matrimonio o de la resolución administrativa acordando la inscripción de pareja de hecho.

Tanto en el caso de matrimonio como en el de la formalización de la unión de parejas de hecho, se requerirá—preaviso de tres meses para acomodar el permiso a las circunstancias de la producción salvo en caso de urgente necesidad.

En los supuestos anteriores si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable se iniciará el permiso por matrimonio, enfermedad o fallecimiento de familiar el primer día laborable que le siga.

d) Por traslado de su domicilio habitual: un día natural. Este permiso requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción.

e) 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,

incluido como tal la consulta médica especialista del servicio público de salud de la persona trabajadora.

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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 realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) 12 horas anuales, que se podrán utilizar para consulta médica propia de la persona trabajadora, así como para acompañar a consulta médica de hijos menores, y familiares de primer grado con discapacidad
- h) Para el cuidado del lactante: las trabajadoras o trabajadores, indistintamente considerados y a su elección en el caso de que ambos trabajen, mientras el lactante sea menor de 9 meses, tendrán derecho a ausentarse durante una hora diaria del trabajo para dedicarla a la lactancia del mismo. Dicha hora de ausencia podrá ser disfrutada en dos fracciones de media hora cada una de ellas al inicio y al final de su jornada diaria, (debiendo el interesado/a especificarlo en su solicitud expresamente) o sustituyendo a su voluntad este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. El preaviso para el ejercicio de éste será como mínimo de quince días, preaviso que operará, igualmente, en relación a la fecha de reincorporación.

Las personas trabajadoras podrán optar la sustitución de este permiso diario por lactancia durante nueve meses por un permiso de toda la jornada laboral durante un mes completo a disfrutar en el mes siguiente al de la finalización de la suspensión contractual por nacimiento del menor

Dicha acumulación requerirá formalización escrita entre las partes con especificación de la fecha de inicio y conclusión.

El trabajador deberá comunicar dicha acumulación con una antelación previa de quince días a la conclusión del permiso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado 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.

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

Artículo 11 Reducción de la Jornada

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 12 años o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal, corresponderá a la persona trabajadora, siempre dentro de los límites de su jornada ordinaria, posibilitando en todo caso con su elección, una ponderación de las circunstancias concurrentes con el titular de la Clínica dental, para lograr la compatibilidad de los diferentes intereses en juego de trabajador y Clínica dental.

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

Artículo 12. Revisión médica

Al menos una vez al año se realizará una revisión médica al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio. Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la salud de los trabajadores.

Artículo 13. Protección a la mujer embarazadas y lactante

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

Artículo 14. Vacaciones y descansos

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, periodo vacacional a disfrutar preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo que las partes, de común acuerdo, determinen otra fecha.

En los supuestos en los que el trabajador 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 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en un calendario vacacional en el primer trimestre de cada año y serán confeccionados, preferentemente por meses completos o al menos por periodos de quince días. Cuando el periodo de vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 de la Ley de Igualdad Efectiva de hombres y mujeres, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha

distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponde al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

La retribución de las vacaciones anuales será la retribución ordinaria de sus percepciones habituales.

Artículo 15. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal del trabajador.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el [Código Civil](#) o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 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.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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 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 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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.

- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En lo no contemplado anteriormente, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Excedencia por cuidados a familiares

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o

en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

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

El periodo en el 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 el empresario, 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.

En cuanto al resto de supuestos de excedencia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17. Clasificación profesional.

GRUPO 0

Odontólogo con plus de responsabilidad de actividad asistencial.

GRUPO I

– Título Universitario Superior,

-
- Estomatólogo,
 - Odontólogo y
 - Médico.

GRUPO II

- Titulado universitario de grado medio.
- ATS
- DUE (diplomado universitario en Enfermería).

GRUPO III

- Técnicos de ciclo formativo de grado superior o FP II.
- Higienistas.

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.

Definición de determinados grupos profesionales:

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

A) ÓDONTÓLOGO/A RESPONSABLE DE ACTIVIDAD ASISTENCIAL (GRUPO CERO)

Las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo

en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada.

Por este motivo, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más odontólogos o estomatólogos, se procederá obligatoriamente a la contratación de un odontólogo o un estomatólogo (grupo I) que asumirá la responsabilidad de actividad asistencial”

Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión.

Estos profesionales, odontólogos/estomatólogos, que no son titulares de las clínicas dentales percibirán las retribuciones establecidas para el grupo I incrementadas con el plus de responsabilidad asistencial (importe SMI establecido para cada año).

B) ODONTÓLOGOS/AS (GRUPO I).

La profesión de odontólogo/a exige titulación universitaria, concursos 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.

C) HIGIENISTAS: (GRUPO III).

En el ciclo formativo de grado superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista dental creada a partir de la Ley 10/86 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 toda su jornada laboral a la realización de las siguientes funciones:

- a) recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica.
- b) practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales.
- c) controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.
- d) realizar examen de salud buco-dental.

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

- a) aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.
- b) colocar y retirar hilos retractores.
- c) colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.
- d) realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.
- e) colocar y retirar el dique de goma.
- f) 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.

D) COLABORADOR/A DE CONSULTA (GRUPO V):

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.
- 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 18. Ingresos y ceses

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

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

GRUPO 0 Y 1

– Titulado universitario superior, estomatólogo, odontólogo o médico: 6 meses.

GRUPO II

– Titulados de grado medio, ATS, DUE: 3 meses.

GRUPO III

– Técnicos de ciclo formativo de grado superior o FP II ó higienistas: 2 meses

GRUPO IV

– Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP 1 o administrativos o auxiliares de clínica:
2 meses

GRUPO V

– Trabajadores no cualificados y colaboradores de consultas sin titulación específica:
2 meses

Durante el periodo de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el periodo de prueba y siempre que el contrato sea superior a 6 meses, tanto la empresa como el trabajador, deberán efectuar a la otra parte un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese o de la extinción de la relación laboral (salvo, claro está, los supuestos de despido disciplinario).

Por cada día de demora en dicho preaviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario.

En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase el trabajador, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final por finiquito una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 19. Jubilación

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

Artículo 20. Extinción de contrato por Muerte, jubilación o incapacidad del empresario

El contrato se extinguirá por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

En caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, que conlleve la imposibilidad de sucesión en la empresa, se pondrá en marcha el siguiente mecanismo:

- a) comunicación escrita al trabajador.
- b) en caso de jubilación o incapacidad del empresario, se concederá al trabajador un plazo de preaviso cuya duración computará desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo que se ajustará a los siguientes plazos mínimos:
 - un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea de un año o superior.
 - la parte proporcional a un mes correspondiente a los meses trabajados en periodo inferior a 1 año.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

CAPÍTULO CUARTO– EL EMPLEO

Artículo 21. 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 del trabajador contratado, 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 al trabajador.

Artículo 22. Contratos por circunstancias de la producción

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, podrá ser de hasta 12 meses. Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de esa duración máxima.

Artículo 23. Contratos formativos

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad

dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

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

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) La retribución del personal en prácticas será como mínimo, del 65% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI o a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia

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

Todos los contratos de prácticas que agoten la duración máxima establecida de un año, deberán convertirse en indefinidos, en el caso de no haber recibido notificación expresa de la finalización de su contrato en los plazos establecidos en este Convenio.

En todo caso, tanto el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional como el contrato de formación en alternancia, se regularán por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Artículo 24. Contratos a tiempo parcial

Dadas las peculiaridades de las consultas particulares que suelen desarrollar su actividad en horario de tarde, podrán celebrarse simultáneamente distintos contratos a tiempo parcial, siempre con la formalidad y exigencias legales, y manteniendo los mismos derechos que en los contratos ordinarios, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato 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.

Artículo 25. Contratos a tiempo parcial y contrato de relevo

En esta materia se estará a lo dispuesto del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO QUINTO.–ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26. Tablas salariales para los años 2026, 2027, 2028 y 2029

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

Para el año 2026 (01.enero a 31 diciembre/2026) los salarios se recogen, conforme recoge la Tabla Anexa I

Para el año 2027 (01.enero a 31 diciembre/2027), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2026 aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 3,20%, conforme recoge la Tabla Anexa II

Para el año 2028 (01.enero a 31.diciembre/2028), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2027, aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 3% conforme recoge la Tabla Anexa III

Para el año 2029 (01.enero a 31.diciembre/2029), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2028, aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 3% conforme recoge la Tabla Anexa IV

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 como complemento “ad personan”, no absorbible y no computable en pagas extras.

Artículo 27. Pagas extraordinaries

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base mas los complementos ad personan y de vinculación que pudieran recibir los trabajadores con anterioridad a la firma de este convenio.

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

El cálculo de referidas pagas será semestral correspondiendo la de verano al primer semestre del año y la de Navidad al segundo semestre del año.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

CAPÍTULO SEXTO.–DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 28. Incapacidad Temporal

Se establece como mejora de las prestaciones de incapacidad temporal con cargo a la empresa las siguientes:

- Del primero al decimoquinto día el trabajador percibirá el 75% del salario real base.
- Del decimosexto al vigésimo día, el trabajador percibirá un complemento de su prestación de incapacidad, consistente en el 15% del salario base.
- A partir del vigésimo primer día y hasta el día sesenta, percibirán un complemento sobre la prestación de incapacidad consistente en la cantidad necesaria para garantizar el 100% del salario real

Estos complementos se percibirán una sola vez al año.

Artículo 29. Prendas de Trabajo

Uniformes y Epis:

La empresa está obligada a dotar al personal de dos uniformes al año para el desempeño de sus funciones incluyendo el calzado.

El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa así como de su cuidado y conservación.

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo así mismo responsables de su cuidado.

CAPÍTULO SÉPTIMO.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Principios de Ordenación

1.– Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos 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 31. De la Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos cinco veces al 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.– No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.– Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

1.– La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 16 a 30 minutos, 5 veces durante el mes.

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

3.– El abandono del trabajo sin causa justificada, aún 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.– 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 trabajadores 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 trabajador 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 éstos 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.– Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

21- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

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

Artículo 32. Sanciones

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

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

Por faltas leves, amonestación 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 día hasta noventa días, y rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 33. Tramitación

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado 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 afiliado el trabajador, 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, 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 34. Prescripción

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

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

Artículo 35. 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 R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Artículo 36. 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 incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 37. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas de terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de 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 se utilicen en la empresa.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del

mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas faltas sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Será nula la decisión extintiva por causas objetivas en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este 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 demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 38. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Las empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

En consecuencia, las partes que forman de la Comisión de Igualdad se comprometen a regular, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando

en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 39. Sistema de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo

les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o comunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.

- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o

cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

CAPÍTULO OCHO –INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este convenio se constituye una comisión paritaria compuesta por dos representantes de los empresarios y un representante de cada uno de los Sindicatos más representativos firmantes del convenio.

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.

Esta comisión tendrá su domicilio a efectos de registro la FeSP. C/ Gamazo nº 13, la FSS-CCOO Plaza de Madrid Nº 4, 6ª planta. VALLADOLID, y la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE VALLADOLID) sita en Plaza de Madrid Nº 4, 2ª planta. VALLADOLID

Artículo 40. Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T) , se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T y concordantes, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las materias referidas en el Art. 82.3 E.T.
 - 2.1. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en la forma y condiciones recogidos en el mismo.
 - 2.2. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo 2, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
 - 2.3. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable en la empresa.
3. El Acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
4. En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal) , previstos en el art. 83 del E.T., para solventar

de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de descuelgue del Convenio , incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

4.1. Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión, a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas.
- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.
- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

5. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo (descuelgue del Convenio) deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Las partes firmantes de este convenio se someten expresamente a las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 3/2007, de 24 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PLANES DE IGUALDAD:

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso,

acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se termine en la legislación laboral.

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

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Comisión paritaria de igualdad:

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 4 miembros, dos por la representación empresarial y dos por la representación sindical firmante del presente convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Promoción de nuevos 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. El nuevo convenio de Empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA (GENERO NEUTRO).

En el Texto de este Convenio, aunque de forma aislada, se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

DISPOSICIÓN FINAL:

Para la resolución de cuantos conflictos puedan derivarse de la aplicación del presente convenio, las empresas y el personal afectado procederán a su Resolución interesando la interpretación que la comisión paritaria establezca al respecto, y en su caso, al arbitraje del servicio de relaciones laborales de Castilla y León (SERLA), siempre previa consulta de la comisión paritaria al respecto que deberá proceder obligatoriamente a emitir informe sobre las

cuestiones planteadas. Referida Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los empresarios, un representante de CCOO y un representante de UGT

Esta comisión tendrá su domicilio a efectos de registro la FeSP. C/ Gamazo nº 13, la FSS-CCOO Plaza de Madrid Nº 4, 6ª planta. VALLADOLID, y la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE VALLADOLID) sita en Plaza de Madrid Nº 4, 2ª planta. VALLADOLID.

TABLAS SALARIALES 2026 ANEXO I

GRUPO	Salario mes	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias
0*	2.268,15+ 1221(SMI 2026)	31.754,10+(17.094)=48.848,1
I	2.268,15	31.754,10
II	1.624,49	22.742,86
III	1.390,57	19.467,98
IV	1.273,45	17.828,30
V	1.225	17.150

* El salario del grupo 0 estará formado por el salario del grupo I + plus de actividad asistencial (importe del SMI de cada año).

En el año 2026 el salario del grupo 0 es 2.268,15€ más 1221€ (SMI del año 2026) por 14 pagas

TABLAS SALARIALES 2027 ANEXO II

Subida salarial: 3,20 % sobre tablas de 2026

GRUPO	Salario mes	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias
0*	2.340,73 + (SMI 2027)	32.770,22+ (SMI 2027)
I	2.340,73	32.770,22
II	1.676,47	23.470,58
III	1.435,07	20.090,98
IV	1.314,20	18.398,8
V	1.264,20	17.698,80

* En el año 2027 el salario del grupo 0 será 2.340,73€ más la cantidad correspondiente al SMI del año 2027 por 14 pagas.

TABLAS SALARIALES 2028 ANEXO III

Subida salarial: 3 % sobre tablas de 2027

GRUPO	Salario mes	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias
0*	2.410,95 + (SMI 2028)	33.753,3+ (SMI 2028)
I	2.410,95	33.753,3
II	1.726,76	24.174,64
III	1.478,12	20.693,68
IV	1.353,63	18.950,82
V	1.302,13	18.229,82

* En el año 2028 el salario del grupo 0 será 2.410,95€ más la cantidad correspondiente al SMI del año 2028 por 14 pagas.

TABLAS SALARIALES 2029 ANEXO IV

Subida salarial: 3 % sobre tablas de 2028

GRUPO	Salario mes	Salario Año Incluye dos pagas extraordinarias
0*	2.483,28+ (SMI 2029)	34.765,92 + (SMI 2029)
I	2.483,28	34.765,92
II	1.778,56	24.899,84
III	1.522,46	21.314,44
IV	1.394,24	19.519,36
V	1.341,19	18.776,66

* En el año 2029 el salario del grupo 0 será 2.483,28€ más la cantidad correspondiente al SMI del año 2029 por 14 pagas.

ANEXO V

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL RD 1026/2024

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- - Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- - Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- - La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el

desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- - Asimismo, las empresas que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
- - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se garantizará el disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de la existencia de distintos modelos de familias.

Las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a estos .

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA FRENTE A LAS PERSONAS LGTBI

El presente protocolo será de aplicación para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia, exceptuando aquellas que dispongan de uno propio negociado con la RLPT.

Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

a) Declaración de principios

Los firmantes del presente Convenio Colectivo formalizan 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 cualquiera de las empresas del sector. Al implantar este procedimiento, asumimos el 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.

b) Ámbito de aplicación:

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

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

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

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

d) Procedimiento de actuación:

De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Recibida la queja o denuncia por la dirección de la empresa se iniciará la tramitación de un expediente de investigación, nombrando un instructor que 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.

Durante la tramitación del expediente informativo, la dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada 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 la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, se 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.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en que estén produciendo este tipo de conductas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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.

e) Resolución.

La dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada una vez recibidas las conclusiones del instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.



CCOO



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



sanidad.ccoo.es/sanidadcyl



Convenio colectivo • Valladolid 2026-2029