

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA (CLÍNICAS DENTALES) DEL Principado de Asturias

En Oviedo, siendo las 13.30 horas del día 25 de junio de 2008 se reúnen en los locales de la Asociación Empresarial de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias, sitos en Oviedo, calle de La Lila, n. 15, 1., los miembros de la Comisión Negociadora del *Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) del Principado de Asturias* integrada por los miembros que a continuación se relacionan:

Por la Asociación Empresarial de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (ASEMOE): D. Rafael Ricardo González Gallego, con DNI 10.580.839-B, y D.ª María Belén Sánchez-Ocaña Olay, con DNI 9.393.000-F.

Por CC OO: D. Juan José Martín Fernández, con DNI 11.759.456-Q.

Por UGT: D. Celso Acebal Cienfuegos, con DNI 11.041.628-H.

Por manifestación de las partes con representación suficiente y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) del Principado de Asturias, acuerdan

1. ASEMOE, con mayoría suficiente de representación empresarial, CC OO y UGT, entre ambos sindicatos con mayoría suficiente de la representación social, firman el texto del Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) del Principado de Asturias para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, cuyo original extendido en seis folios impresos a doble cara, y numeradas estas del 1 al 12, ambas inclusive, se une a la presente acta.
2. En cumplimiento de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, se presentará ante la Autoridad Laboral el acta de otorgamiento y el texto del Convenio, para su tramitación y publicación en el BOPA.

Lo que en prueba de conformidad firman las partes, en cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento de la presente acta.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA (CLÍNICAS DENTALES) DEL Principado de Asturias

CAPÍTULO I. ÁMBITO.

Artículo 1. Ámbito de aplicación:.

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente o bien con carácter predominante. Se considerarán empresas todos los establecimientos sanitarios privados, sean personas físicas o jurídicas, ubicadas en el Principado de Asturias, y cuya actividad principal o predominante sea la de prestar servicios de odontología y/o estomatología (clínicas dentales).

Artículo 2. Ámbito territorial:.

El presente Convenio es de ámbito autonómico, extendiéndose a toda la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1 y que se encuentren emplazados en esta Comunidad.

Artículo 3. Ámbito personal:.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las empresas privadas de odontología y estomatología, tanto los trabajadores fijos, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, etc. o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal:.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación de este Convenio Colectivo en el BOPA, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1 de enero de 2008, y concluirá el 31 de diciembre de 2012.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes con un mínimo de dos meses de antelación, se prorrogará tácitamente de año en año. Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo, garantizando el incremento salarial de conformidad con el objetivo o previsión de inflación del Gobierno para cada uno de los años siguientes, estableciéndose una cláusula de revisión salarial por la cual se regularizará el exceso, si lo hubiere en relación con el previsto, con efecto retroactivo desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre de cada año, a abonar durante el primer trimestre del año siguiente en una sola paga.

La Comisión Negociadora quedará constituida por:

- De una parte dos representantes de la Asociación Empresarial de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (ASEMOE), afectada por el presente Convenio, y

- de otra parte un miembro de cada una de las representaciones sindicales de las Federaciones de Sanidad de Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Quedará constituida, en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio, por dos miembros de cada una de las partes.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad:.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

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

Artículo 6. Irrenunciabilidad de derechos. Garantía *ad personam*:.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el Convenio.

Como condición *ad personam* se respetará el importe de la retribución que en cómputo global anual vinieran percibiendo los empleados en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, de ser superior a la prevista en la tabla salarial que se refleja en el artículo 26. La estructura salarial, en todo caso, deberá ajustarse a la establecida en este Convenio Colectivo, tanto en los conceptos que la integran como en el número de gratificaciones extraordinarias que en el mismo se establecen.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 7. Organización del trabajo:.

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

Artículo 8. Jornada de trabajo:.

La jornada laboral máxima anual será de 1.808 horas para el período de vigencia de este Convenio y sus posibles prórrogas, pudiéndose distribuir en jornada continuada y/o en jornada partida.

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

El régimen de jornada y la distribución de la misma podrá ser alterado a lo largo del año, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo, a fin de atender las necesidades derivadas de la asistencia a los pacientes en las épocas del año en que se produzca una variación en la demanda de servicios, o cuando por asistencia a cursos, congresos o suspensión temporal de la actividad por razón de enfermedad u otras causas se produjera una alteración en el régimen de funcionamiento de la clínica. En todo caso se respetarán las normas sobre jornadas máximas y descansos entre jornadas.

Salvo pacto en contrario entre las partes, la jornada de trabajo en los días 24 y 31 de diciembre se desarrollará en turno de mañana, con una duración máxima de 6 horas.

Artículo 9. Vacaciones:.

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

A criterio exclusivo de la empresa, con independencia de lo recogido en el párrafo anterior y hasta un máximo de 15 días naturales, durante los períodos anuales de baja actividad, se podrá establecer a los trabajadores un período de vacaciones.

En el caso de que la empresa tenga establecido un período de cierre vacacional, este será aplicado a todos los trabajadores.

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

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

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

Los trabajadores disfrutarán de los días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa, excepto los que coincidan con el período de vacaciones anuales, que en ese caso, se perderán.

Artículo 10. Horas extraordinarias:.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.808 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria, salvo las estructurales que serán obligatorias. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender situaciones de urgencia, acumulación de trabajos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, acoplamientos de jornadas por cualquiera de las causas anteriormente citadas, u otras circunstancias de carácter análogo, y dirigidas siempre a mantener la calidad asistencial al paciente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni 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, sin perjuicio de su compensación.

Las horas extraordinarias serán retribuidas al mismo precio que la hora ordinaria de trabajo, o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse estos tiempos en medias jornadas o jornadas completas.

Cálculo precio hora ordinaria: Retribución bruta anual correspondiente al grupo profesional, según la tabla salarial establecida en el Convenio, dividido entre el número de horas que constituyen la jornada anual de trabajo.

Artículo 11. Permisos retribuidos:.

Los trabajadores, previo aviso y debida justificación documental, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

- a. En caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos e hijos, 3 días. Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, 2 días.
- b. Por razón de matrimonio: 15 días naturales.
- c. Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días naturales.
- d. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador: Un día natural, en la fecha de celebración del evento.
- e. Por traslado de su domicilio habitual: Un día natural.
- f. Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o comparecer en oposiciones de acceso a la Función Pública, así como por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter estrictamente personal, debidamente justificados, que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, incluyendo en este caso las consultas y tratamientos médicos.
- g. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En estos casos cuando dicho cumplimiento suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, en cumplimiento de dicho deber, percibiera una indemnización o remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- i. Lactancia: Durante los 9 meses siguientes al nacimiento de un hijo, la madre podrá ausentarse durante una hora diaria del trabajo para atender al cuidado del hijo y que podrá dividir en dos fracciones. Dicha período de ausencia podrá ser a primera o a última hora de su jornada diaria, debiéndolo especificar expresamente en su solicitud la interesada. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.
- j. Cinco días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o éste relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 12. Excedencias:.

Se entiende por excedencia la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador. Podrá ser forzosa o voluntaria.

Las causas de excedencia forzosa serán por designación o elección de cargo público o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Su concesión será obligatoria por el tiempo correspondiente a la duración de los cargos que la produjo. El reingreso debe ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente al cese en dicho cargo.

Podrá ejercerse el derecho a la excedencia voluntaria cuando el trabajador haya prestado servicios en la empresa durante un año con carácter fijo. El tiempo de excedencia voluntaria será de dos años. Las empresas garantizarán el derecho preferente de ingreso cuando haya vacante, no reconociéndose derecho de reserva del puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercido nuevamente por el trabajador transcurridos cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior.

La excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento, así como la excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar, se regulará de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 13. Dirección y control de la actividad laboral:.

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas, guardando la consideración debida a la dignidad personal, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico nombrado por la misma o a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

CAPÍTULO III. SALUD LABORAL.

Artículo 14. Prevención de Riesgos Laborales:.

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

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

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

Artículo 15. Protección a la mujer embarazada:.

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

CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 16. Clasificación profesional:.

Grupo I

- Director Técnico.

Grupo II

- Gerente.
- Administrador.

Grupo III

- Titulado Universitario Superior.
- Dentista (Odontólogo o Médico Especialista en Estomatología de conformidad con la Ley 44/2003, de 21 de noviembre).
- Médico.

Grupo IV

- Titulado Universitario de Grado Medio.
- ATS.
- DUE.
- Jefe administrativo.

Grupo V

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II.
- Higienistas dentales.

Grupo VI

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I.
- Auxiliar de Clínica.

Grupo VII

- Colaborador/a de clínica.
- Administrativo.

Grupo VIII

- Trabajadores no cualificados.
- Personal de limpieza.

La clasificación del personal que se señala en el presente Convenio es meramente enunciativa y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas, exceptuando lo recogido en la definición de la categoría profesional de Director Técnico.

Definición de ciertos grupos profesionales:

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

A. Director Técnico (Grupo I).

De conformidad con la legislación vigente, 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 y de alta en el Colegio Oficial 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 (Dentistas), se requiere la contratación de un Director Técnico con dicha titulación. Esta contratación solo se podrá realizar a tiempo completo o en su defecto por el tiempo total diario de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión, cuando sea menor al cómputo total de la jornada laboral.

B. Dentistas (Grupo III).

De conformidad con la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, se agrupan bajo la denominación profesional de Dentistas los Licenciados en Odontología y los Médicos Especialistas en Estomatología.

Corresponde a los Licenciados en Odontología y los Médicos Especialistas en Estomatología las funciones relativas a la promoción de la salud bucodental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental.

C. Higienistas (Grupo V).

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

- Recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica;
- practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales;
- controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen;
- realizar examen de salud buco-dental;
- aplicar fluoruros tópicos en distintas formas;
- colocar y retirar hilos retractores;
- colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas;
- realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas;
- colocar y retirar el dique de goma;
- eliminar cálculos y tinciones dentales;
- realizar detartrajes y pulidos,

y en general todas las funciones asistenciales como ayudantes y colaboradores de los facultativos, excluyendo de sus funciones la prescripción de prótesis o tratamientos, la dosificación de medicamentos, la extensión de recetas, la aplicación de anestésicos y la realización de procedimientos operatorios o restauradores.

D. Auxiliar de clínica (Grupo VI).

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

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

E. Colaborador/a de clínica o consulta (Grupo VII).

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

- Recibir a los pacientes;
- dar número de orden y de citas;
- atender al teléfono;
- organizar el fichero de los pacientes;
- cobrar las consultas;
- auxiliar al Odontólogo o Estomatólogo (Dentista) según las instrucciones concretas del mismo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:
 - Ayudar a los pacientes;
 - pasar material a solicitud del Odontólogo o Estomatólogo que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica;
 - mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

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

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

Artículo 17. Movilidad funcional:.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

En caso de existir razones técnicas u organizativas, todo el personal comprendido en este Convenio vendrá obligado a realizar trabajos correspondientes a categorías inferiores, manteniendo la retribución propia de la categoría que ostenta.

CAPÍTULO V.

INGRESOS, PERÍODOS DE PRUEBA Y CESES. INCAPACIDAD TEMPORAL. JUBILACIÓN.

Artículo 18. Ingresos y período de prueba:.

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

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

Grupo I

- Director Técnico: 6 meses.

Grupo II

- Gerente, Administrador: 6 meses.

Grupo III

- Titulado Universitario Superior, Dentista, Médico: 6 meses.

Grupo IV

- Titulados de Grado Medio, ATS, DUE: 6 meses.

Grupo V

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II, Higienistas: 6 meses.

Grupo VI

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I, Auxiliares de Clínica: 2 meses.

Grupo VII

- Colaborador de consulta, Administrativos: 2 meses.

Grupo VIII

- Trabajadores no cualificados, Personal de limpieza: 2 meses.

Durante el período de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Las situaciones de incapacidad temporal no interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 19. Ceses:.

Una vez superado el período 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 quince días. Si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase la empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario, por cada día de demora en dicho preaviso. En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase el trabajador, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

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

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

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

Artículo 20. Incapacidad Temporal:.

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

1. En las situaciones debidas a contingencias profesionales (accidente de trabajo y/o enfermedad profesional) se complementará la prestación básica de Seguridad Social en la cuantía necesaria para alcanzar el 100% del salario real, durante el tiempo en que tal situación se mantenga. Quedan excluidos de este derecho los accidentes de tráfico.
2. En las situaciones debidas a contingencias comunes (enfermedad común y/o accidente no laboral), el complemento de prestación tendrá la siguiente cuantía:
 - Del primero al decimoquinto día el trabajador percibirá el 75% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja, computando a tal efecto exclusivamente las retribuciones ordinarias de vencimiento periódico mensual y la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.
 - Del decimosexto al vigésimo día, el trabajador percibirá un complemento de su prestación de incapacidad, consistente en el 15% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja, en los términos y con las limitaciones establecidas en el apartado anterior.
 - 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% de la base de cotización citada. Dicho complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo individual del trabajador/a no supere el 5 por 100 en el año natural anterior a la baja.

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

Artículo 21. Jubilación:.

Como medida de política de empleo, en aras del rejuvenecimiento de plantillas, y de mejora de la estabilidad en el empleo, así como con la finalidad de dar acceso a contratos de trabajo estable, a trabajadores desempleados o que estén vinculados por contratos de carácter temporal, y conforme a lo establecido en la disposición Adicional Décima del vigésimo Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 14/2005, los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan todos los requisitos establecidos legalmente para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la S.S., vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa les requiera para ello.

Los trabajadores que cumplan 64 años durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, podrán acogerse voluntariamente al régimen de jubilación anticipada, en las condiciones establecidas en el R.D. 1. 194/85, de 17 de julio y demás disposiciones concordantes o normas que la sustituyan.

CAPÍTULO VI. EL EMPLEO.

Artículo 22. Forma del contrato de trabajo:.

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

Artículo 23. Modalidades de contratación:.

Con independencia de las modalidades de contratación existentes en cada momento, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, las clínicas y/o 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 y de alta en el Colegio Oficial 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 (Dentistas), se requiere la contratación de un Director Técnico con dicha titulación. Esta contratación solo se podrá realizar a tiempo completo o en su defecto por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión cuando sea menor al cómputo total de la jornada laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se regirán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento, aunque se establecen las especificaciones siguientes:

- **Contratos eventuales.**

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un período de 18, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esa duración máxima.

- **Contrato de interinidad.**

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

- **Contrato en prácticas.**

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

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

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

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

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

- **Contrato para la formación.**

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 70% del salario del Convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año, y del 80% para el segundo. No se podrán realizar a mayores de 21 años. Las citadas cuantías económicas no podrán ser en ningún caso inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

- **Contratos a tiempo parcial.**

Dadas las peculiaridades de las consultas y/o clínicas privadas objeto del presente Convenio, 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. En el contrato se fijará el número de horas ordinarias de trabajo pactado, su distribución horaria, y su concreción anual, mensual, semanal y diaria incluida la determinación de los días efectivos de prestación de trabajo. No obstante, por acuerdo entre las partes, se podrán realizar variaciones en la distribución horaria, y su concreción anual, mensual, semanal y diaria incluida la determinación de los días efectivos de prestación de trabajo, sin que suponga variación de las condiciones de trabajo.

Las horas pactadas en esta modalidad de contratación no tienen límites máximos ni mínimos con relación a la jornada máxima ordinaria establecida en el presente Convenio.

El personal con contrato a tiempo parcial, podrá realizar horas complementarias y extraordinarias de carácter estructural, siendo estas últimas de obligado cumplimiento de conformidad con lo recogido en el artículo 11. Las horas complementarias no podrán exceder nunca del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

CAPÍTULO VII. SALARIO.

Artículo 24. Compensación y absorción:.

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio absorben y compensan en su conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial y extrasalarial que viniera percibiendo el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su denominación y periodicidad en su devengo y abono, sin que en ningún caso el trabajador/a pueda sufrir disminución en la retribución que en su conjunto y en computo anual tenga reconocida.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, la cantidad mensual que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio viniera siendo efectivamente percibida bajo el concepto de *antigüedad* por los trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación, quedará consolidada y se reflejará en el recibo de salarios bajo un nuevo concepto específico denominado *Complemento de acomodación*, de cuantía fija, invariable, esto es, no revalorizable, y no absorbible.

Artículo 25. Retribuciones:.

Las retribuciones que reconoce este Convenio al personal afecto al mismo, son las recogidas en la tabla salarial del artículo siguiente. No obstante los empresarios pueden reconocer complementos salariales, que estarán relacionados con la productividad, eficacia y eficiencia del trabajador, en cuyo caso dichos complementos tendrán carácter *ad personam*, no serán consolidables, ni revalorizables, y no computarán en las pagas extraordinarias, salvo pacto entre las partes.

Artículo 26. Tabla salarial para el año 2008:.

Las retribuciones para la primera anualidad desde la entrada en vigor de este Convenio, para todo el Personal de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la Comunidad Autónoma de Asturias, serán las que figuran en la tabla que se fija a continuación.

2008	Mes	Anual (x14)	Hora extra
Grupo I	1.460,00 €	20.440,00 €	11,31 €
Grupo II	1.330,00 €	18.620,00 €	10,30 €
Grupo III	1.280,00 €	17.920,00 €	9,91 €
Grupo IV	1.040,00 €	14.560,00 €	8,05 €
Grupo V	980,00 €	13.720,00 €	7,59 €
Grupo VI	920,00 €	12.880,00 €	7,12 €
Grupo VII	860,00 €	12.040,00 €	6,66 €
Grupo VIII	830,00 €	11.620,00 €	6,43 €

En el supuesto de que los salarios establecidos en esta tabla salarial resultaran superiores a los realmente percibidos desde el 1 de enero del año 2008, la regularización correspondiente y el abono de las diferencias salariales deberán efectuarse durante el año 2008, pudiendo prorratearse a lo largo de las mensualidades restantes de dicho año.

Artículo 27. Pagas extraordinarias:.

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias: una de Verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El devengo de tales pagas se verificará en los meses de julio y diciembre respectivamente, procediendo a su pago entre los días 15 y 20 de los referidos meses, si bien, a criterio exclusivo de la empresa, pueden ser prorrateadas mensualmente.

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.

Artículo 28. Incremento salarial:

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 el incremento salarial coincidirá con la previsión de inflación del Gobierno de la Nación, para cada uno de los años.

No obstante, en el caso de que el IPC real de cada año a la finalización del mismo, constatado oficialmente, sea superior a la previsión establecida por el Gobierno, se establece una cláusula de revisión salarial por la cual se regularizará el exceso, si lo hubiere en relación con el previsto, con efecto retroactivo desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre de cada año, a abonar durante el primer trimestre del año siguiente, en una sola paga.

Prorrogado el Convenio se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo, garantizando el incremento salarial de conformidad con el objetivo o previsión de inflación del Gobierno para cada uno de los años siguientes a los de vigencia pactados previamente en este Convenio, estableciéndose una cláusula de revisión salarial por la cual se regularizará el exceso, si lo hubiere en relación con el previsto, con efecto retroactivo desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre de cada año, a abonar durante el primer trimestre del año siguiente en una sola paga.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 29. Principios de Ordenación:

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

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

- a. Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.
- b. Principio *non bis in idem*: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.
- c. Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.
- d. Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.
- e. Principio de audiencia previa: el trabajador/a debe ser informado de los hechos que motivan la sanción antes de su imposición y comunicación previa antes de iniciar el procedimiento sancionador a los representantes sindicales del sector.
- f. Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- g. Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

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 y trabajadoras si los hubiere.

Artículo 30. 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 diez minutos cinco veces al mes.
2. El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
3. No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
5. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 10 minutos y sea inferior a 30 minutos, 5 veces durante el mes.
2. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
5. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
8. La desobediencia a la Dirección de Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo, podrá ser calificada como falta muy grave.
9. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
10. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.
11. La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
12. Emplear para uso propio artículos, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.
13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y fuera de ella.
14. La Comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
15. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
16. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.
2. La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos o cinco alternos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los 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 simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.
9. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
10. La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
11. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
12. Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios del centro, de éstos o de los trabajadores, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
14. La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
15. La Comisión por 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.
16. 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/o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
17. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
18. El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
20. La embriaguez habitual y drogodependencia siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
21. Falta notoria de respeto o consideración al público.
22. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
23. Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
24. La utilización de las herramientas informáticas de la empresa para usos privados, no laborales o infringiendo las normas de seguridad establecidas para la utilización de las mismas, siempre que la empresa haya cursado instrucciones escritas al trabajador en relación con la utilización de los equipos informáticos y acceso a Internet.
25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.
26. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
27. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 31. Sanciones:.

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

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 32. Tramitación:.

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

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

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

Artículo 33. Prescripción:.

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

CAPÍTULO IX. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO. CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Artículo 34. Comisión Paritaria:.

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, a la que le corresponde las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cumplimiento del Convenio Colectivo, así, como de la aplicación expresa de la cláusula de descuelgue.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos por la representación empresarial. La distribución de representante por cada una de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo será la siguiente:

- Por la Organización Sindical de CC OO: un miembro.
- Por la Organización Sindical de UGT: un miembro.
- Por la Organización Empresarial (ASEMOE): dos miembros.

En el seno de la Comisión Paritaria cada año se designará un Presidente/a que recaerá en la representación empresarial y un Secretario/a que recaerá en la representación sindical.

Las funciones que corresponde desarrollar al Presidente son las siguientes:

- La representación formal de la Comisión Paritaria.
- La representación de las reuniones de la Comisión.
- Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión junto con el Secretario.
- Redactar las órdenes del día, junto con el Secretario.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Presidente, así como las atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Las funciones que corresponden al Secretario son las siguientes:

- Convocar y preparar las reuniones de la Comisión Paritaria, a petición del Presidente.
- Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del Presidente.

- Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o que se encuentren en tramitación.
- Llevar el registro correspondiente de expedientes.
- Expedir los certificados que sean solicitados a la Comisión.
- Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Secretario y todas aquéllas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

El domicilio de la Comisión Paritaria es en Oviedo, calle La Lila, 15, 1. C.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al año o cuando lo solicite al menos el 25% de cualquiera de las dos representaciones colectivas o patronal.

La convocatoria de reunión de la Comisión corresponde realizarla al Secretario de la Comisión Paritaria, a petición y con el visto bueno del Presidente.

Referida convocatoria deberá ir acompañada de un orden del día y se comunicará por escrito, siendo válida la convocatoria mediante fax, siempre con una antelación mínima de 72 horas, salvo en los casos de urgencia que podrá realizarse 24 horas antes de la reunión de la Comisión.

Se declarará válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión al menos la mitad de sus miembros por cada una de las partes, la empresarial y la sindical.

Las diferentes organizaciones que participen en la Comisión Paritaria podrán ser asistidas en sus reuniones por asesores técnicos, que disponiendo de voz y sin voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán tomarse por mayoría de cada una de las representaciones, salvo aquellas cuestiones contempladas en el Convenio Colectivo que requieran para su aprobación la unanimidad y serán vinculantes, siendo todos estos acuerdos vinculantes en los mismos términos que en el citado Convenio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se harán públicos y las actas de dicha Comisión se registrarán en la Oficina Territorial de Trabajo.

Las actas de la Comisión Paritaria se redactarán y aprobarán el mismo día de la reunión de la citada Comisión, siendo suscritas por un miembro de cada una de las organizaciones partícipes en la reunión de la Comisión, además de por el Presidente y Secretario.

Artículo 35. Cláusula de descuelgue:.

La empresa que por causas económico financieras no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente Convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Ante la referida Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento a valor para la consideración del descuelgue.

Asimismo, junto a la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

- Informe económico: desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los dos últimos ejercicios y avance del actual.
- Plan de viabilidad: especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.

Si la Comisión Paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria estará obligada a guardar sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante.

El Acuerdo de la Comisión requerirá la mayoría de votos de sus miembros.

Oviedo, a 25 de junio de 2008.