

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 6 de noviembre de 2015 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, de prótesis dental de la provincia de León 2009-2016](#) (n.º convenio 24004005011987).

Vista el acta, de fecha 15 de octubre de 2015, de firma del Convenio Colectivo de trabajo provincial de prótesis dental de la provincia de León 2009-2016 (n.º convenio 24004005011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1997), en la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996), con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2-c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 8 de julio), de Reestructuraciones de Consejerías.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 6 de noviembre de 2015.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DE PRÓTESIS DENTAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2009-2016.

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Ámbito funcional y territorial.— El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas de la provincia de León cuya actividad sea el diseño, preparación, fabricación, reparación e intervención en todas las operaciones propias de la prótesis dental, de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/1986 y su reglamento aprobado por Real Decreto 1594/1994.

Artículo 2.º.—Ámbito personal.— El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de las relaciones enunciadas en el artículo 1.º, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º.—Ámbito temporal: vigencia y duración.— El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

Artículo 4.º.—Condiciones más beneficiosas.— Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 5.º.—Denuncia.— Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, y desde 1 de enero de 2017 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación, el presente en su integridad.

Artículo 6.º.—Normas supletorias.— En lo no previsto por el mismo, se seguirá rigiendo con carácter supletorio por el acuerdo de cobertura de vacíos aprobado por resolución de 13 de mayo de 1997, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que lo tengan vigente y el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo

Artículo 7.º.—Jornada de trabajo.— La jornada será, en cómputo anual, de 1.784 horas efectivas de trabajo en promedio de 40 horas semanales. Su distribución se hará de lunes a viernes, ambos inclusive, según determina el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de la jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

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

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

Artículo 8.º.—Vacaciones.— Serán de 30 días naturales que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Se percibirán con arreglo al salario que figura en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente, y que se establece en el Anexo II del presente convenio.

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

Artículo 9.º.—Licencias.—Permisos retribuidos.— A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nueras y cuñados.

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.
- c. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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

Artículo 10.º.—Contratos formativos.—

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

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

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

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

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

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

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

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

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

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

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

c) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

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

Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en este.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso

realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

f) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

g) La retribución de trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

j) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

Artículo 11.º.—Contratos de duración determinada.

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

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

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

*Artículo 12.º.—Ascensos.—*A la finalización del contrato de Especialista de tercer año se pasará a la categoría de Especialista.

Capítulo III.—Condiciones económicas

*Artículo 13.º.—Salario.—*Para los años 2009 a 2014 la retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales es la que figura en el Anexo I del presente convenio. Para el año 2015, dichos salarios se incrementarán en 1%, y para el año 2016, dicho incremento será del 1,5%.

Artículo 14.º.—Plus de distancia y transporte.— Se establece un plus de distancia y de transporte para todas las categorías profesionales de 1,52 € por día efectivo de trabajo para los años 2009 a 2014. Para el año 2015, la cantidad será de 1,53 €, y para el año 2016 será de 1,59 €. Dicho plus no se percibirá durante el periodo de vacaciones.

*Artículo 15.º.—Gratificaciones extraordinarias.—*Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

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

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario que figura en la tabla salarial anexa, en vigor en cada momento, más la antigüedad correspondiente.

Artículo 16.º.-Antigüedad.- El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente es el que se refleja en el Anexo II del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC OO y UGT, o en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo IV.—Garantías sindicales

Artículo 18.º.—Garantías sindicales.— Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

Capítulo V.—Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 19.º.—Ropa de trabajo.— Las empresas facilitarán, a todo el personal que por su actividad lo requiera, dos batas de trabajo, para que realice sus respectivas funciones con el debido decoro. Las mismas se entregarán, una dentro de la primera quincena de enero y la otra dentro de la primera quincena de julio.

Artículo 20.º.—Prevención de riesgos laborales.— En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias que lo desarrollan.

Artículo 21.º.—Conciliación de la vida familiar.— Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y modificaciones posteriores.

Artículo 22.º.—Reconocimientos médicos.— Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgo especial por su penosidad o toxicidad.

Capítulo VII.—Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 23.º.—“La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

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

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

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

Capítulo VIII.–Promoción de nuevos convenios de empresa

Artículo 24.º.–Dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CC OO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, 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.

Capítulo VIII.–Disposiciones finales

Primera.–Se nombra la siguiente Comisión Paritaria compuesta por los empresarios doña Luisa Mariño y don Juan Herrero un representante de la Central Sindical U.G.T., un representante de la Central Sindical CC.OO. y un representante de la Federación Leonesa de Empresarios(FELE).

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

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

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

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

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

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

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en León 16 de octubre de 2015.

ANEXO I

TABLA SALARIAL REVISADA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DEL SECTOR DE PRÓTESIS DENTAL – 2009-2014.–

Categoría laboral	Salario mes años 2009-2014-
Maestro de taller	961,23 €
Oficial de primera	908,42 €
Oficial de segunda	838,09 €
Ayudante	731,64 €
Especialista	718,26 €
Especialista de primer año	645,10 €
Especialista de segundo año*	592,57 €
Especialista de primer año*	574,12 €
Aprendiz menor de 18 años*	560,00 €
Aprendiz de segundo año*	572,09 €
Aprendiz de primer año*	563,63 €
Oficial administrativo de primera*	838,21 €
Auxiliar administrativo	767,93 €
Auxiliar administrativo*	625,20 €
Aspirante administrativo*	561,11 €
Repartidor	560,00 €
Plus transporte: 1,52 €	

ANEXO I

II.-TABLA SALARIAL REVISADA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
DEL SECTOR DE PRÓTESIS DENTAL – 2015

Categoría laboral	Salario mes año 2015
Maestro de taller	970,84 €
Oficial de primera	917,50 €
Oficial de segunda	846,47 €
Ayudante	738,96 €
Especialista	725,44 €
Especialista de primer año	651,55 €
Especialista de segundo año*	598,50 €
Especialista de primer año*	579,86 €
Aprendiz menor de 18 años*	565,60 €
Aprendiz de segundo año*	577,81 €
Aprendiz de primer año*	569,27 €
Oficial administrativo de primera*	846,59 €
Auxiliar administrativo	775,61 €
Auxiliar administrativo*	631,45 €
Aspirante administrativo*	566,72 €
Repartidor	565,60 €
Plus transporte: 1,53 €	

ANEXO I

III.-TABLA SALARIAL REVISADA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
DEL SECTOR DE PRÓTESIS DENTAL – 2016

Categoría laboral	Salario mes año 2016
Maestro de taller	985,40 €
Oficial de primera (fp1)	931,27 €
Oficial de segunda (fp2)	859,17 €
Ayudante	750,04 €
Especialista	736,32 €
Especialista de primer año	661,32 €
Especialista de segundo año*	607,47 €
Especialista de primer año*	588,56 €
Aprendiz menor de 18 años*	574,08 €
Aprendiz de segundo año*	586,48 €
Aprendiz de primer año*	577,81 €
Oficial administrativo de primera*	859,29 €
Auxiliar administrativo	787,24 €
Auxiliar administrativo*	640,92 €
Aspirante administrativo*	575,22 €
Repartidor	574,08 €

Plus transporte: 1,56 €

* Categorías a extinguir durante al vigencia del presente convenio

ANEXO II

TABLA ANTIGÜEDAD CONVENIO PROTÉSICOS DENTALES AÑOS 2009-2016

Categoría	1 bienio	2 bienios	3 bienios	4 bienios	5 bienios	6 bienios	7 bienios	8 bienios	9 bienios	10 bienios
Oficial 1. ^a	22.67	45.72	68.45	91.47	113.88	137.22	163.48	182.61	205.64	228.35
Oficial 2. ^a	21.11	41.90	62.70	83.79	104.89	125.67	146.79	167.60	188.69	209.47
Ayudante	17.38	36.15	55.60	73.84	90.19	108.42	126.33	144.59	162.47	180.69
Of. adm. 1. ^a	21.11	41.90	62.70	83.79	104.89	125.67	146.79	167.60	188.69	209.47
Of. adm. 2. ^a	19.18	38.03	56.53	76.13	91.35	114.18	133.36	152.26	171.42	190.64
Aux. adm.	15.36	30.37	45.44	60.78	79.95	91.13	106.19	121.54	136.60	151.91

9927