



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: Clínicas Dentales, Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología

Expediente: 47/01/0070/2013

Código 47001665012005

Resolución de 15 de mayo de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del III Convenio Colectivo del sector “Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid” para los años 2013 a 2017 (Código 47001665012005)

Visto el texto del III Convenio Colectivo del Sector “CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” PARA LOS AÑOS 2013 A 2017” (Código 47001665012005), suscrito el día 26 de abril de 2013, de una parte, por los representantes de la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE ODONTÓLOGOS Y ESTOMATÓLOGOS DE VALLADOLID y, de otra, por los representantes de CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 29 de abril de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, 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, y 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 (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

Primero.—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.



Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 15 de mayo de 2013.—La Jefa de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.

III CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

ÍNDICE

Capítulo I.—Ámbito de aplicación:

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

Capítulo III.—Condiciones de trabajo.

Capítulo IV.—El Empleo.

Capítulo V.—Estructura salarial.

Capítulo VI.—Disposiciones varias

Capítulo VII.—Régimen disciplinario.

Capítulo VIII.—Interpretación del convenio.

Disposición adicional y

Disposición final.

CAPÍTULO I.—ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito de aplicación:

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

Artículo 2. Ámbito territorial:

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

Artículo 3. Ámbito personal:

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

Artículo 4. Sustituciones:

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



Artículo 5. Ámbito temporal:

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOP, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2013, y concluirá el 31-12-2017, siendo por tanto la vigencia del pacto colectivo la de cinco anualidades completas.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia.

En tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores.

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

Artículo 6. Jornada:

La jornada laboral máxima anual será de 1781 horas para el periodo de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

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

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

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no suponga la realización de más de nueve (9) horas al día y no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica.

Artículo 7. Calendario Laboral:

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

Los días 24 y 31 de diciembre no se prestarán servicios en la jornada de tarde, sin que el considerar como laborables estas dos jornadas de mañana pueda suponer un aumento de la jornada anual pactada.

A los trabajadores o trabajadoras que presten servicio de mañana los días 24 y 31 de diciembre se les compensarán las horas trabajadas dentro del cómputo de su jornada anual.

Artículo 8. Horas extraordinarias:

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de de 1781 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.



Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias se retribuirán en el mismo modo, forma y cuantía que la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 9. Permisos retribuidos:

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

- a) en caso de enfermedad grave o fallecimiento con hospitalización o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, padres, hermanos e hijos, tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- b) cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) por razón de matrimonio o por Inscripción en los Registros Oficiales de Parejas de hecho: 15 días naturales.

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

Tanto en el caso de matrimonio como en el de la formalización de la unión de parejas de hecho, se requerirá acuerdo entre el empresario y el trabajador para acomodar el permiso a las circunstancias de la producción.

- d) por nacimiento de hijo: 3 días naturales.
- e) por traslado de su domicilio habitual: un día natural. Este permiso requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción.
- f) por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico o personal.
- g) Lactancia: las trabajadoras o trabajadores, indistintamente considerados y a su elección en el caso de que ambos trabajen, mientras su hijo sea menor de 9 meses, tendrán derecho a ausentarse durante una hora diaria del trabajo para dedicarla a la lactancia del mismo. Dicha hora de ausencia podrá ser disfrutada en dos fracciones de media hora cada una de ellas al inicio y al final de su jornada diaria, (debiendo el interesado/a especificarlo en su solicitud expresamente) o sustituyendo a su voluntad este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. El preaviso para el ejercicio de éste será como mínimo de quince días, preaviso que operará, igualmente, en relación a la fecha de reincorporación.

La madre lactante podrá pactar con el empresario la sustitución de este permiso diario por lactancia durante nueve meses por un permiso de toda la jornada laboral durante un mes completo a disfrutar en el mes siguiente al de la finalización de la suspensión contractual por nacimiento de su hijo.



Este pacto requerirá formalización escrita entre las partes con especificación de la fecha de inicio y conclusión.

El pacto deberá suscribirse con una antelación previa de quince días a la conclusión del permiso por maternidad.

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

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

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

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

Artículo 10. Reducción de la Jornada:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 8 años o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Artículo 11. Revisión médica:

Al menos una vez al año se realizará una revisión médica al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la salud de los trabajadores.

Artículo 12. Protección a la mujer embarazada y lactante:

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

Artículo 13. Vacaciones y descansos:

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



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

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

Artículo 14. Suspensión del contrato de trabajo:

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal del trabajador.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año aunque éstos sean provisionales de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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



Artículo 15. Excedencia por cuidado a familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

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

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

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

CAPÍTULO TERCERO: CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16. Clasificación profesional:

GRUPO 0

- Responsable de actividad asistencial.

GRUPO I

- Título Universitario Superior,
- Estomatólogo,
- Odontólogo y
- Médico.

GRUPO II

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

GRUPO III

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



GRUPO IV

- Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP I.
- Administrativo.
- Auxiliar de clínica.

GRUPO V

- Trabajadores no cualificados.
- Colaborador/colaboradora de consulta.

Definición de determinados grupos profesionales:

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

A) RESPONSABLE DE ACTIVIDAD ASISTENCIAL (GRUPO CERO)

Las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. Por este motivo, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más odontólogos o estomatólogos, se procederá obligatoriamente a la contratación de un responsable de actividad asistencial con dicha titulación. Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión.

B) ODONTÓLOGOS (GRUPO I).

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

Los odontólogos tienen capacidad profesional para la realización del conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, de la boca, de los maxilares y de los tejidos anejos.

Pueden prescribir los medicamentos, las prótesis y los productos sanitarios correspondientes al ámbito de su ejercicio profesional. Dentro de la profesión de odontólogos las especialidades médicas en estomatología y cirugía maxilofacial constituirán el máximo nivel médico especializado en este campo de salud.

C) HIGIENISTAS: (GRUPO III).

En el ciclo formativo de grado superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista dental creada a partir de la Ley 10/86 de 17 de Marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.



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

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

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

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

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

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

D) COLABORADORA DE CONSULTA (GRUPO V):

Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:

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



Artículo 17. Ingresos y ceses:

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

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

GRUPOS CERO Y I

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

GRUPO II

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

GRUPO III.

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

GRUPO IV

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

GRUPO V

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Jubilación:

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

Artículo 19. Extinción de contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario:

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



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

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

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

CAPÍTULO CUARTO.–EL EMPLEO

Artículo 20. Forma del contrato de trabajo:

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

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada al trabajador.

Artículo 21. Contratos eventuales:

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un periodo de 18.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de esa duración máxima.

Artículo 22. Contratos formativos:

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. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio las licenciaturas universitarias, las diplomaturas universitarias, las diplomaturas medias 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 concertado, es inferior a los dos años, las partes podrán prorrogarlo por periodos mínimos de 6 meses siempre que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.

La retribución de los trabajadores en prácticas será durante el primer año, como mínimo, del 60% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución de los trabajadores en prácticas será durante el segundo año como mínimo del 75% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

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

Si un puesto de trabajo ha estado desempeñado por un trabajador mediante contrato de prácticas y éste finaliza, el empresario no podrá cubrir el puesto con un nuevo contrato de prácticas.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se regularán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Artículo 23. Contratos a tiempo parcial:

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

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

Artículo 24. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo:

En esta materia se estará a lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo (BOE del 16).

CAPÍTULO QUINTO.-ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 25. Tablas salariales para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017:

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



Artículo 26. Condiciones más beneficiosas:

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales tuviese unas condiciones retributivas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad como complemento "ad personam", no absorbible y no computable en pagas extras.

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 más los complementos ad personam y de vinculación que pudieran recibir los trabajadores con anterioridad a la firma de este convenio.

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

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

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

CAPÍTULO SEXTO.–DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 28. Incapacidad Temporal:

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

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

Artículo 29. Prendas de trabajo:

Uniformes y Epis:

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

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



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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Principios de Ordenación:

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

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

3.–Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

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

Artículo 31. De la Graduación de las faltas:

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

Se consideran faltas leves:

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

2.–El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como a indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

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

4.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

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

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



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

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

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

6.–Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

7.–Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.–La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9.–No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2.–La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.–La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

5.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.–Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.

7.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.



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

9.–La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.

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

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

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

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

14.–La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

15.–Falta notoria de respeto o consideración al público.

16.–Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

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

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

20.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

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

Artículo 32. Sanciones:

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



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

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

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

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

Artículo 33. Tramitación:

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

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

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

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

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

Artículo 34. Prescripción:

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

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

Artículo 35. Infracciones de las empresas:

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

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



CAPÍTULO OCHO.-INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL:

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

PLANES DE IGUALDAD:

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se termine en la legislación laboral.

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

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

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

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



Comisión paritaria de igualdad:

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

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

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

DISPOSICIÓN FINAL:

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

Referida Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los empresarios, un representante de CC.OO. y un representante de U.G.T.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2013
CLÍNICAS DENTALES

GRUPO	Salario mes	Transporte (X 11 mensualidades)	Salario Año (incluye 2 extras)	Transporte anual
0	2.003,92	64,18	28.054,88	705,98
I	1.803,92	64,18	25.254,88	705,98
II	1.274,41	64,18	17.841,74	705,98
III	1.081,43	64,18	15.140,02	705,98
IV	849,60	64,18	11.894,40	705,98
V	803,25	64,18	11.245,50	705,98

TABLAS SALARIALES 2014
Subida salarial: 0,25% sobre tablas del 2013
CLÍNICAS DENTALES

GRUPO	Salario mes	Transporte (X 11 mensualidades)	Salario Año (incluye 2 extras)	Transporte anual
0	2.008,43	64,34	28.118,02	707,74
I	1.808,43	64,34	25.318,02	707,74
II	1.277,60	64,34	17.886,34	707,74
III	1.084,13	64,34	15.177,87	707,74
IV	851,72	64,34	11.924,14	707,74
V	805,26	64,34	11.273,61	707,74

TABLAS SALARIALES 2015
Subida salarial: 0,50% sobre tablas de 2014
CLÍNICAS DENTALES

GRUPO	Salario mes	Transporte (X 11 mensualidades)	Salario Año (incluye 2 extras)	Transporte anual
0	2.017,47	64,66	28.244,58	711,28
I	1.817,47	64,66	25.444,61	711,28
II	1.283,98	64,66	17.975,78	711,28
III	1.089,55	64,66	15.253,76	711,28
IV	855,98	64,66	11.983,76	711,28
V	809,28	64,66	11.329,98	711,28



TABLAS SALARIALES 2016

Subida salarial: 0,75% sobre tablas de 2015

CLÍNICAS DENTALES

GRUPO	Salario mes	Transporte (X 11 mensualidades)	Salario Año (incluye 2 extras)	Transporte anual
0	2.031,10	65,15	28.435,40	716,62
I	1.831,10	65,15	25.635,44	716,62
II	1.293,61	65,15	18.110,59	716,62
III	1.097,73	65,15	15.368,16	716,62
IV	862,40	65,15	12.073,63	716,62
V	815,35	65,15	11.414,96	716,62

TABLAS SALARIALES 2017

Subida salarial: 1 % sobre tablas de 2016

CLÍNICAS DENTALES

GRUPO	Salario mes	Transporte (X 11 mensualidades)	Salario Año (incluye 2 extras)	Transporte anual
0	2.049,41	65,80	28.691,74	723,78
I	1.849,41	65,80	25.891,80	723,78
II	1.306,55	65,80	18.291,70	723,78
III	1.108,70	65,80	15.521,84	723,78
IV	871,03	65,80	12.194,37	723,78
V	823,51	65,80	11.529,11	723,78