



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

#### Oficina Territorial de Trabajo

#### Convenios Colectivos

Expte.: 1877

Código: 4701525

*Resolución de 15 de julio de 2010, 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 para “Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de Clínicas Dentales de la provincia de Valladolid” para los años 2010 a 2012*

Visto el texto del III Convenio Colectivo para “CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE CLÍNICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” PARA LOS AÑOS 2010 A 2012. (Código 4701525), suscrito el día 2 de junio de 2010, de una parte, por los representantes de la ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS DENTALES DE VALLADOLID y, de otra, por los representantes de los Sindicatos U.G.T. y CC.OO., con fecha de entrada en este Organismo el día 6 de julio de 2010, 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, 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 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los Arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), 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 julio de 2010.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.



## TERCER CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE CLÍNICAS DENTALES 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 B.O.P., la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2010, y concluirá el 31-12-2012, siendo por tanto la vigencia del pacto colectivo la de tres anualidades completas.



En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes con un mínimo de dos meses de antelación, se prorrogará la vigencia por un año con el aumento en todos los conceptos económicos del IPC, más un incremento del 0,75%.

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

### **Artículo 6.—Jornada:**

La jornada laboral máxima anual será de 1.781 horas para el período 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 períodos durante un mismo día.

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

### **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.

Los días 24 y 31 de diciembre no se prestarán servicios, considerándose tales días a efectos salariales como días de permiso retribuido.

### **Artículo 8.—Horas extraordinarias:**

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.781 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 durante toda la vigencia del convenio, a razón del 125% de la hora ordinaria de trabajo.

### **Artículo 9.—Permisos retribuidos:**

Se introducen en este apartado las modificaciones legislativas introducidas a partir de la publicación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

- a) en caso de enfermedad o fallecimiento grave con hospitalización o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, padres, hermanos e hijos, *tres días*.
- b) cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, *2 días*.
- c) en el supuesto a), si el trabajador debe desplazarse fuera de la provincia una distancia mínima de doscientos kilómetros: *5 días*.
- d) por razón de matrimonio o por Inscripción en el Registro Oficial 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.

- e) por nacimiento de hijo: *3 días naturales*.
- f) 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.
- g) por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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 a la fecha de reincorporación.
- i) 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.
- j) un día de libre disposición por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres o hermanos del trabajador).

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.

## **Artículo 10.–Reducción de la Jornada:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida



tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquéllos.

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

En todo caso, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 11.–Revisión médica:**

Al menos una vez al año se realizará una revisión médica al personal. 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 y su lactancia. 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, período 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 período 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 períodos de quince días. Cuando el período de vacaciones en el calendario vacacional de la empresa, coincida con la incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de la suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 (maternidad, adopción o acogimiento) de la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, el trabajador afectado tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Las situaciones de incapacidad temporal del trabajador sobrevenida y coincidente con las vacaciones anuales fijadas en el calendario no impedirán el ejercicio del derecho por el afectado, pudiendo disfrutarlas en período distinto al señalado, incluso cuando aquella baja se haya prolongado más allá del año natural.

Los trabajadores disfrutarán de los 14 días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa, excepto los que coincidan con el mes de vacaciones anuales, que en ese caso, se perderán.



## **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 y paternidad en relación con el parto, 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 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.

## **Artículo 15.–Excedencia por cuidado a familiares:**

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores que deban atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El período 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.

### **Artículo 16.–Excedencia voluntaria:**

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá disfrutar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

## CAPÍTULO III.–CONDICIONES DE TRABAJO

### **Artículo 17.–Clasificación profesional:**

#### 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) 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.

## B) HIGIENISTAS DENTALES (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 10/1986 de 17 de marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.

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

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

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

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

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

El Higienista dental tendrá como atribuciones en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental, la recogida de datos, la realización de exámenes de salud y el consejo de medidas higiénicas y preventivas individuales y colectivas, colaborando también con los facultativos en estudios epidemiológicos, y pudiendo realizar determinadas funciones técnico-asistenciales como ayudantes y colaboradores de los facultativos médicos y odontólogos.

Tales funciones 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.

## C) COLABORADORA DE CONSULTA (GRUPO V).

Es aquél 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 18.-Ingresos y ceses:

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

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

### GRUPO 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 o 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 período 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 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 15 días a la fecha efectiva del cese o de la extinción de la relación laboral.

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 19.–Jubilación:**

El personal de plantilla afectado por este Convenio, podrá jubilarse a los 64 años de edad de conformidad con lo señalado en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, y con lo dispuesto en el Art. 22 de este mismo Convenio sobre contratos de sustitución o relevo.

### **Artículo 20.–Extinción de contrato:**

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) poner a disposición del trabajador simultáneamente con el finiquito de liquidación, una indemnización de 12 días de salario base por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 6 mensualidades,
- c) 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 período inferior a 1 año.

## **CAPÍTULO IV.–EL EMPLEO**

### **Artículo 21.–Forma del contrato de trabajo:**

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

La copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo u organismo que lo sustituya, deberá ser entregado al trabajador o trabajadora.



## **Artículo 22.–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 período 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 23.–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. 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 períodos 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.

## **Artículo 24.–Contratos a tiempo parcial:**

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



Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito.

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.

Las horas pactadas en esta modalidad de contratación deberán estar comprendidas entre el 25% y el 85% de la jornada máxima ordinaria establecida en el presente Convenio.

El personal de contratos temporales a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias ni complementarias.

El personal con contrato a tiempo parcial pero de duración indefinida, sólo podrá realizar horas complementarias.

Estas horas complementarias no podrán exceder nunca del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

### **Artículo 25.–Contrato de sustitución por anticipación a la edad de jubilación:**

En las empresas que se produzcan jubilaciones anticipadas voluntarias a los 64 años de edad en aplicación de la normativa prevista en el Decreto 1194/1985 de 17 de julio, normas sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones, será obligatorio la formalización de una nueva contratación en sustitución de la persona jubilada, por un período mínimo de 12 meses.

En este contrato se contemplará la misma categoría y funciones que dicha persona mantenía.

## CAPÍTULO V.–ESTRUCTURA SALARIAL

### **Artículo 26.–Tabla salarial para el año 2010:**

Las retribuciones para el año 2010 para todo el personal de clínicas y consultas de odontología y estomatología de la provincia de Valladolid y capital, resultan de aplicar sobre el salario base consolidado en el año 2009 el IPC real publicado por el INE para el año 2009 más un incremento de 0,75%, según la tabla que se fija a continuación y que incluye también la retribución por el concepto de plus de transporte, abonable durante 11 mensualidades al año pactada en este nuevo convenio en 70,39 € mensuales, para el año 2010 cantidad esta última que se incrementará con el IPC en los años 2011 y 2012.

En consecuencia la tabla salarial para el año 2010 queda fijada en los términos siguientes:

<b>Grupo</b>	<b>Salario Base (x 14)</b>	<b>Transporte (x 11)</b>	<b>Salario Anual incluye transporte</b>
I	1818,25 €	70,39 €	26229,79 €
II	1284,51 €	70,39 €	18757,43 €
III	1090 €	70,39 €	16034,29 €
IV	856,33 €	70,39 €	12762,91 €
V	809,62 €	70,39 €	12108,97 €



## **Artículo 27.–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 que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad como complemento “ad personam” revalorizable con el incremento del IPC oficial, no absorbible y no computable en pagas extras.

## **Artículo 28.–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.

## **Artículo 29.–Incremento salarial para los años 2011 y 2012:**

Para el año 2011 las tablas salariales se incrementarán con el IPC que determine el Instituto Nacional de Estadística a 31-12-2010 más 0,75% puntos. Para el año 2012, las tablas serán el resultado de aplicar el IPC que registre el Instituto Nacional de Estadística al 31-12-2011 más 0,75% puntos.

Los incrementos salariales del IPC más el 0,75 se aplicarán al Plus de transporte y no sólo a los conceptos salariales.

## **CAPÍTULO VI.–DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 30.–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% de la base de cotización.
- Del decimosexto al vigésimo día, el trabajador percibirá un complemento de su prestación consistente en el 15% del salario base.
- A partir del vigésimo primer día y hasta el día sesenta, percibirán un complemento sobre la incapacidad consistente en la cantidad necesaria para garantizar el 100% del salario real.

Estos complementos se percibirán una sola vez al año.



## **Artículo 31.–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 VII.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 32.–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:

- 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 33.–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 la 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, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

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

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



8.–La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período 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 prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.



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 sistemática, 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.

#### **Artículo 34.–Sanciones:**

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

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

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

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

#### **Artículo 35.–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 período 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 36.–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 37.–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 VIII.–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.

### **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 en término del mes siguiente a contar desde la publicación oficial del mismo, o sus revisiones.

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 últimos ejercicios y avance del actual.



- Plan de viabilidad: Especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.
- Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos en empresas de más de cincuenta trabajadores.

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 guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

El Acuerdo de la Comisión requerirá unanimidad de sus miembros.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las partes firmantes de este convenio se someten expresamente a las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## 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 determine en la legislación laboral.

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

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

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

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



Comisión paritaria de igualdad:

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

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

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

## 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 omitir informe sobre las cuestiones planteadas.

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