



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

01962-2019

#### C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia de Castellón, Código 12100024012011*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de ODONTÓLOGOS Y ESTOMATÓLOGOS de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 2 de mayo de 2019, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló, 3 de mayo de 2019

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTOMATÓLOGOS Y ODONTÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

##### Artículo Preliminar.

El presente convenio provincial ha sido concertado, de una parte por la Asociación Provincial de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia de Castellón y de otra por las Centrales Sindicales Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV), y Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FeSP-UGT-PV).

##### Capítulo I

##### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación para toda la provincia de Castellón.

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal y a las empresas cuya actividad sean las clínicas privadas de estomatólogos y odontólogos, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán empresas todos los establecimientos sean personas físicas o jurídicas, ubicadas en la provincia de Castellón, y cuya actividad principal sea la de clínicas privadas de estomatología y odontología.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta al personal por cuenta ajena dependiente de las empresas privadas de odontología y estomatología, tanto al fijo, eventual, interinos, contratado a tiempo parcial, etc., o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

##### Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2022, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

##### Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el Convenio se prorrogará provisionalmente en los términos previstos en el art. 86.3 del ET, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio, y tendrá un incremento salarial equivalente al IPC real del año inmediatamente anterior, hasta la firma del que lo sustituya. En el supuesto de que el incremento del IPC real referenciado fuera negativo, no habrá revisión a la baja.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se proroga automáticamente en los términos previstos en el art. 86.3 del ET, de año en año, y tendrá un incremento salarial equivalente al IPC real del año inmediatamente anterior. En el supuesto de que el incremento del IPC real referenciado fuera negativo, no habrá revisión a la baja.

##### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancias de la autoridad laboral, o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo éste continua vigente, salvo las cláusulas declaradas nulas, debiendo las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

##### Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula, y por no hecha, la renuncia por parte del personal de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualquier convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso se mantendrá como cláusula de garantía "ad personam", todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener, no pudiendo ser compensables ni absorbibles.

##### Artículo 8. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes.

##### Artículo 9. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Dicha comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de la patronal y otros 2 en representación de la parte social firmante de este convenio. Cada una de las partes podrá designar los asesores que estime oportuno.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria la calle Tenerías, 77-B, 12003 - Castellón.

A los efectos de una más ágil comunicación con la misma, se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: cpeocs@gmail.com

##### Capítulo II.

##### Artículo 10. Organización del trabajo.

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

##### Capítulo III.

##### Artículo 11. Período de prueba.

Se establece un período máximo de prueba, variable según la categoría profesional del trabajador y trabajadora, y que no podrá exceder de:

- Técnicos/as superiores: Seis meses.
- Técnicos/as de grado medio: Dos meses.
- Administrativos/as y FP II: Un mes.
- Resto de categorías: 15 días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12. Ceses.

El personal con contrato indefinido que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima a la dirección de la empresa de:

- Técnicos superiores, Técnicos de grado medio, FP II y oficiales administrativos: Un mes.
- Resto de personal: Quince días.
- El personal empleado con algún modelo de contrato temporal: Tres días.

El incumplimiento por parte del personal de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de los contratos superiores a un año que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con una antelación mínima igual a los períodos contemplados en el párrafo anterior, teniendo la empresa que abonar como indemnización al personal, tantos días de su salario, como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

Capítulo IV.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales.

La empresa establecerá un sistema de control de asistencia a fin de registrar las horas efectivas de trabajo. En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de cinco horas o más, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Descanso semanal. Se establecen como períodos mínimos de descanso diario y semanal los establecidos por ley y que se detallan a continuación sin que en ningún caso el tiempo de descanso diario pueda quedar solapado por el tiempo de descanso semanal:

- a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurrirán, como mínimo, doce horas.
- b) Descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

Artículo 14. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días 25 de diciembre, 1, 6 de enero, la retribución correspondiente a estos festivos especiales será del 150% de todos los conceptos salariales, y tendrán una compensación de una jornada completa de descanso, que fijara el trabajador por escrito con, al menos, quince días de antelación. Dicha jornadas de descanso no podrán acumularse a otros permisos, bajas y/o períodos vacacionales.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones a partir del año de permanencia en la empresa, pudiendo estas ser divididas en dos períodos, salvo acuerdo en contrario. Para el fraccionamiento de las vacaciones ambas partes deberán estar de acuerdo previamente.

El derecho al disfrute de las vacaciones se devengará desde el 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

Cuando las vacaciones no se disfruten de forma continuada, la duración de las mismas será de 30 días naturales.

El personal que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

Las vacaciones se disfrutarán, salvo acuerdo en contrario, durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del personal hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo del disfrute de común acuerdo con la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses al comienzo del disfrute.

El régimen de turnos de vacaciones, salvo acuerdo distinto ente el personal y la empresa, se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año por acuerdo y si no existiera este, por sorteo entre el personal. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán cada año los correspondientes turnos de vacaciones de conformidad con la rotación establecida. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, preferentemente en el mismo año natural aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

a) Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización clínica, o domiciliaria debidamente acreditada, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, suegro/a, padre/madre, hijo/a, yerno/nuera y hermanos. Estos días serán ampliables hasta siete cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto y en función de la distancia del mismo:

- Desplazamientos fuera de la provincia, 2 días más.
- Desplazamientos fuera de la autonomía, 2 días más.
- Desplazamientos a otros países, 4 días más.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, quedando excluidos de este supuesto los traslados estacionales a segundas residencias.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza durante el día de celebración.

f) Ocho días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o éste relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa. Estos días serán individualizados en un viernes y un sábado seguidos al trimestre; contados como días trabajados, no se recuperaran pero se justificarán, si bien, podrán distribuirse de otro modo siempre que se justifique su conveniencia.

g) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo/a, el padre tendrá derecho a cuatro días naturales a partir del hecho causante, más, los días recogidos en la legislación vigente, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los términos que establece la ley de Igualdad.

h) El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la



misma finalidad.

El personal, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga reflejados en su planilla anual de trabajo y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad.

i) Los permisos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán considerados a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

j) El personal afectado por este Convenio tendrá 4 días de asuntos propios considerados de permiso retribuido y como tiempo efectivo de trabajo. Estos días deberán ser solicitados al menos con 7 días de antelación al de su disfrute.

Los días de permisos recogidos en los apartados anteriores se podrán solicitar de forma alterna o continuada según necesidad del personal solicitante.

En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

#### Artículo 17. Excedencias.

##### EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El personal que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

El personal acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

##### EXCEDENCIAS ESPECIALES.

###### A) POR MATERNIDAD:

1) El personal, al nacimiento de cada uno de los hijos/as o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta doce en caso de hijos con diversidad funcional y comenzará:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

2) El nacimiento o adopción de nuevo/a hijo/a generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

3) La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

4) Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

###### B) POR CUIDADO DE FAMILIARES:

1) El personal también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencias especiales conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad el primer año y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

##### REINCORPORACIÓN POR FIN DE EXCEDENCIA.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el personal desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

##### VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de las trabajadoras a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

##### Artículo 18. Reducción de jornada por Cuidados de hijos.

Cuando el personal tengan a su cuidado algún menor de seis años o con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo. El horario de prestación de servicio será de mutuo acuerdo. En caso de desacuerdo prevalecerá la opción del personal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 19. Permisos no retribuidos.

El personal por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos treinta días sobre su inicio.

En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes.

Este permiso se concederá una vez al año. No se concederá nueva licencia hasta transcurrido un año del disfrute del anterior.

La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

Al término de la licencia el personal se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

#### Capítulo V.- Salud laboral.

##### Artículo 20. Salud Laboral.

Las empresas y el personal afectado por el presente convenio se comprometen a cumplir escrupulosamente la Ley 31/95, de 8 de noviembre («B.O.E.» de 10-11-95), sobre Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones en concordancia. Las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera el vestuario idóneo para la realización de su trabajo, así como cuantos elementos de prevención sean necesarios.

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta

alcanzar el 100% de las retribuciones, quedando excluidos de este derecho los accidentes de tráfico, salvo que sean "in itinere".

Artículo 21. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria del convenio las funciones y tareas de una Comisión Sectorial de Igualdad a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 22. Planes de Igualdad.

En todas las empresas a las que se aplique el presente convenio y que estén obligadas a ello por disposición legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

Para ello se realizarán, con carácter previo un diagnóstico de situación, que evaluará las áreas en que se detecten conductas, situaciones o prácticas que fueran contrarias a la igualdad efectiva de las mujeres con respecto a los hombres.

Capítulo VI.- Régimen disciplinario.

Artículo 23. Faltas.

Toda falta cometida por el personal se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquellas.

Artículo 24. Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al personal.

Artículo 25. Graduación de las faltas.

Falta leve:

• Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno a tres días al mes.

• La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.

• La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.

• La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

Falta grave:

• La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días y por un tiempo total de hasta 60 minutos.

• La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes o 3 en un plazo de dos meses.

• El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad Social.

• La simulación de enfermedad o accidente.

• La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

• La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

• La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

• La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

• El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

• La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

• La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Falta muy grave:

• La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

• La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

• El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

• La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

• El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

• La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

• La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

• La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

• Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad al personal y a los usuarios/a.

• El acoso sexual.

• La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

• La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el personal hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

• La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.

• Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios/as o familiares a personas ajenas.

• La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Artículo 26. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

• Amonestación por escrito.

• Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

• Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por falta grave:

• Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

• Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por falta muy grave:



- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- Despido.

Artículo 27. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los Delegados de Personal, si los hubiera, en los supuestos de faltas graves o muy graves.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a los Representantes del Personal, si los hubiera, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de cinco días laborables puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los Representantes del Personal, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de Representantes del Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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 cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.- Empleo.

Disposiciones generales.

La clasificación del personal que se señala en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Artículo 28. Clasificación del personal según su permanencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente convenio se clasificará en:

Personal fijo: Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Artículo 29. Forma del contrato.

La forma del contrato de trabajo se podrá celebrar verbal o por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel.

Todos los contratos deberán formalizarse por escrito, siempre que superen las cuatro semanas de duración. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

Artículo 30. Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente convenio, se regirán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

Especificaciones:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aplicable en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios aún tratándose de la actividad normal de la Empresa y con una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo, siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta doce meses después de haber finalizado dicho contrato.

b) Contrato de interinidad.

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

c) Contrato en prácticas.

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad, para el primer año y como mínimo del 75% para el segundo año.

d) Los contratos celebrados para la formación.

No tendrán una duración inferior a seis meses, 75% prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal (2 años). Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año, y del para el segundo. No se podrán realizar a mayores de 21 años.

Las citadas cuantías económicas para el contrato en práctica y los contratos celebrados para la formación, no podrán ser en ningún caso inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 31. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

Garantías de los representantes del personal: Las que se prevén en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas con representación legal del personal, habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Capítulo VIII.- Categorías profesionales.

Las clínicas y consultas de odontología/estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo colegiado como responsable sanitario de la actividad asistencial. La empresa cuya titularidad no corresponda a un médico estomatólogo u odontólogo colegiado -o a varios organizados en sociedad profesional o comunidad de bienes- deberá contratar a uno como responsable sanitario por tiempo no inferior al cómputo anual de horas de apertura al público de la clínica o consulta.

Categorías profesionales:

Responsable sanitario:

Es el odontólogo/a-estomatólogo/a colegiado responsable en la organización y gestión de la actividad asistencial.

Titulados/as superiores:

Es el personal cuyas funciones vendrán dadas por el título que ostenten dentro de las necesidades de la empresa.

Enfermera/o (ATS/DUE):

Es el personal que está en posesión del título correspondiente y realizan las siguientes funciones:

Vigilar y atender a los pacientes en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que estos requieran sus servicios.

Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.

Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

Auxiliar a los profesionales, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.

Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el reglamento interno del centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

Higienistas dentales:

Es el personal que estando en posesión del título correspondiente, pueden realizar las siguientes funciones (de acuerdo con lo previsto en el Real Dto. 1594/94 («B.O.E.» de 8-9-94):

Aplicar fluoruros tópicos en sus distintas formas.

Colocar y retirar hilos retractores.

Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.

Realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.

Colocar y retirar el dique de goma.

Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Las/os Higienistas dentales desarrollarán las funciones señaladas en el párrafo anterior como ayudantes y colaboradoras de los odontólogos y estomatólogos, 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.

Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE):

Es el personal que realizan las funciones o servicios auxiliares tales como la atención al paciente que asiste a la consulta, recepción de volantes, documentos, ordenación de horario de visitas, inscripción de libros de registro y en general todas aquellas actividades administrativas, propias de una clínica dental, así como todas aquellas actividades para las que vengan capacitadas en virtud de su titulación, como, por ejemplo:

-Preparar el instrumental en el gabinete para el trabajo del odontólogo

-Lavado y esterilización del instrumental y material

-Mezclar las pastas de impresión o cementos y materiales de obturación

-Ayudar con la aspiración y secado en el trabajo del odontólogo

Ayudante:

Es el personal que sin experiencia profesional presta sus servicios bajo la supervisión del personal cualificado. En esta categoría profesional no se podrá permanecer más de tres años.

Personal administrativo:

Jefe/a administrativo/a:

Sus funciones esenciales son:

Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento.

Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.

Ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja.

Oficial Administrativo/a:

Es el personal que con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Auxiliar Administrativo/a:

Es el personal que con conocimiento suficiente de su oficio realizan labores propias de éstos.

Personal de servicios varios:

Oficiales:

Es el personal que realiza los trabajos propios de su categoría, realizando labores complementarias que exigen atención y responsabilidad.

Ayudantes:

Es el personal que colaboran con los oficiales de cada uno de los categorías que se puedan precisar.

Peones y personal de limpieza:

Es el personal que sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, colabora con los oficiales o ayudantes de los distintos oficios, dedicándose en el caso del personal de limpieza al aseo y limpieza de todos los locales del centro de trabajo.

Capítulo IX.- Retribuciones.

Artículo 32. Retribuciones.

Los conceptos salariales se ajustarán a la nomenclatura y cuantía que establece este convenio y a las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 33. Salario base.

Será el que para cada categoría figura en el anexo I.

Artículo 34. Antigüedad.

Consistirá en el abono de trienios por cada 3 años de permanencia en la empresa y por un importe de 20 euros mensuales por cada uno de ellos.

Al personal que lleve tres años o más en activo a la fecha 1 de enero de 2010, se le computará un trienio de antigüedad, consolidando 1 más cada 3 años de permanencia en la empresa.

El personal en activo que no tuviera 3 años de antigüedad, a fecha 1 de enero de 2010, cobrará el primer trienio al cumplir los tres años de permanencia en la empresa, consolidando 1 más cada 3 años de permanencia en la empresa.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 2010, comenzará a computar su antigüedad a partir de la fecha de su contratación.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en el importe de salario base más antigüedad mensual.

Dichas gratificaciones se abonarán en la segunda quincena de los meses de junio y diciembre, y serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Se podrán prorratear mensualmente siempre que ambas partes así lo acuerden.

Artículo 36. Incremento salarial.

Para el año 2019:

Para el año 2019 el incremento será según anexo I.

Para el año 2020:

Para el año 2020 el incremento será el IPC real de 2019 más 1 punto en todos los conceptos salariales. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

Para el año 2021:

Para el año 2021 el incremento será el IPC real de 2020 más 1,25 puntos en todos los conceptos salariales. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

Para el año 2022:

Para el año 2022 el incremento será el IPC real de 2021 más 1,50 puntos en todos los conceptos salariales. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

A los efectos de homogeneizar los incrementos y salarios en el sector, una vez conocido el IPC real de cada año de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria al efecto de elaborar y publicar las tablas salariales resultantes de dichos incrementos.

Artículo 37: Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo laboral se adhieren al acuerdo sobre solución de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana, así como a cualquier acuerdo que al respecto, lo sustituya en el futuro.

Artículo 38.- Cláusula de Descuelgue.

1. De acuerdo con los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán no



aplicar las condiciones salariales establecidas en el mismo previo desarrollo del periodo de consultas regulado en el artículo 41.4 del mencionado Estatuto. El empresario y la representación del personal, en caso de conflicto someterán su controversia a arbitraje o mediación. En caso de optar por la mediación esta se llevará a cabo por la Comisión Paritaria del Convenio, siendo obligatorio acudir al arbitraje en caso de no prosperar la mediación.

2. La empresa deberá facilitar a los representantes del personal la documentación necesaria al objeto de poner en su conocimiento la situación económica de la misma.

3. El acuerdo alcanzado por las empresas que apliquen el presente Convenio y los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, quedando invalidado si no se cumpliera este requisito.

4. El acuerdo, al que hace referencia el punto 3, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo, que en ningún caso podrá superar la vigencia pactada en este convenio.

### ANEXO I

Tabla salarial para 2019

Categoría	Mes	Año
Responsable Sanitario	1.806,03 euros	25.284,37 euros
Título/a Superior	1.521,50 euros	21.301,07 euros
Enfermera/o (ATS / DUE)	1.170,39 euros	16.385,44 euros
Higienista Dental	1.041,65 euros	14.583,04 euros
Aux. Enfermería/Aux.Clínica	1.001,50 euros	14.021,05 euros
Ayudante 3º Año	951,43 euros	13.320,00 euros
Ayudante 2º Año	925,71 euros	12.960,00 euros
Ayudante 1º Año	900,00 euros	12.600,00 euros

### Administrativos

Jefe/a	1.205,50 euros	16.877,00 euros
Oficial Admtvo	1.076,76 euros	15.074,60 euros
Auxiliar Admtvo.	913,04 euros	12.782,61 euros
Recepcionista	900,00 euros	12.600,00 euros

### Oficios Varios

Oficial	1.023,08 euros	14.323,08 euros
Ayudante	950,00 euros	13.300,00 euros
Peón / Limpieza	900,00 euros	12.600,00 euros

Trienios	20,00 euros	280,00 euros
----------	-------------	--------------

### ANEXO II

#### GRADOS DE PARENTESCO:

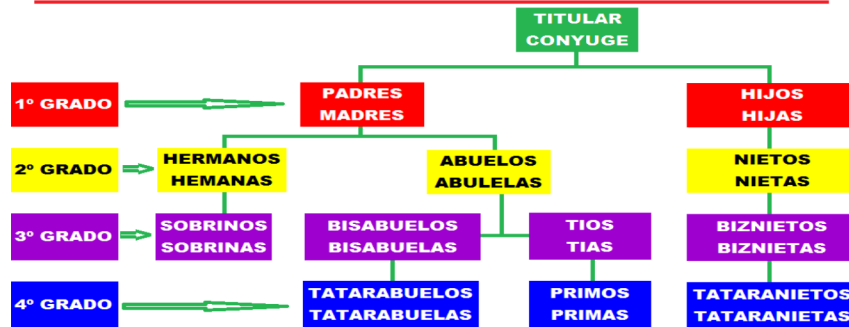
Grado 1º: Padres, Madres e hijos, hijas

Grado 2º: Hermanos/as, abuelos/as, nietos/as.

Grado 3º: Sobrinos/as, Bisabuelos/as, Tíos/as y Biznietos/as.

Grado 4º: Tatarabuelos/as, primos/as y tataranietos/as.

## GRADOS DE PARENTESCO



El grado de parentesco es el mismo si se trata de familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), o de su conyugue (afinidad).