

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia.*

ANUNCIO

Expediente: 46/01/0001/2011

Código: 46004455011994

RESOLUCIÓN de fecha 10/03/2011 de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo y las tablas salariales para el año 2011 del Sector de ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS de la provincia de Valencia.

VISTO el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 01/02/2011, suscrito el 26/10/2010 por la comisión negociadora el formada por la Asociación de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia, CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria 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 Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

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

Director Territorial de Empleo y Trabajo/Director Territorial d'Ocupació i Treball, JORGE RAMOS JIMENEZ.

Convenio Colectivo de trabajo del sector de Estomatólogos y Odontólogos de la Provincia de Valencia Años 2011-2012.

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

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

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal por cuenta ajena dependientes de las empresas privadas de odontología y estomatología, tanto los trabajadores fijos, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, etc., o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2011 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2012, independientemente de su publicación el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

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.

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 todas sus cláusulas tanto normativas como obligacionales, de año en año.

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 quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 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, cualesquiera convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso se mantendrán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener.

Artículo 8. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de la asociación de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia afectada por el presente convenio y por el personal de dichas entidades representados por la Federación de Sanidad de CCOO-PV y la Federación de Servicios Públicos de UGT-PV.

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, arbitraje, 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 6 miembros, 3 en representación de los empresarios y otros 3 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 en Avda. Peris y Valero número 170, 46006 de Valencia.

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 que no podrá exceder de:

Técnicos superiores: Seis meses.

Técnicos de grado medio: Dos meses.

Administrativos y FP II: Un mes.

Resto de trabajadores: 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 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 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 periodos 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 máxima será de 1768 horas anuales.

##### Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa, pudiendo estas ser divididas en dos periodos, siendo uno de ellos como mínimo de veintiún días consecutivos. Para el fraccionamiento de las vacaciones ambas partes deben estar de acuerdo previamente.

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 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.

##### Artículo 15. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

- a) En los casos de fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización clínica, o domiciliaria debidamente acreditada, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos o hermanos, de tres a siete días de permiso según las circunstancias que concurren.
  - b) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - c) Un día por traslado de domicilio habitual.
  - 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) Diez 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.
  - g) Tres días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo, el padre tendrá derecho a tres días naturales a partir del hecho causante, más, los trece días recogidos en la ley orgánica 3/07 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los términos que establece la ley de igualdad.
  - h) Las trabajadoras 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.
- La trabajadora, 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.

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

Las trabajadoras que durante su periodo de vacaciones inicien el periodo de maternidad, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones inmediatamente a la finalización de la baja maternal, debiéndose disfrutar de forma preferente en el año natural.

##### Artículo 16. Excedencias.

###### EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computara 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 acogido 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:

El personal, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta ocho años 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. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien sólo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

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

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

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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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, así mismo 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.

###### 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, éste cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

Artículo 17. Reducción de jornada por maternidad.

Cuando el personal tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, 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 trabajador o trabajadora.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y el personal sobre la concreción y la determinación de los períodos de su disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente.

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 de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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 18. 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 concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año del disfrute de la 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.

Artículo 19. 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”.

Capítulo VI.- Régimen disciplinario.

Artículo 20. 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 21. Calificación.

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

Leve.

Grave.

Muy grave.

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

Artículo 22. 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 personal, 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 a las trabajadoras y trabajadores y a los usuarios.
- 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 o familiares a personas ajenas.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

#### Artículo 23. 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 24. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los Representantes legales del 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 o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a los Representantes legales 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 puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los Representantes legales del Personal, el interesado o interesada, 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 legales del Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun 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.

##### Artículo 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 a trabajadores y trabajadoras, 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 70% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad, para el primer año y como mínimo del 85% para el segundo año.

d) Los contratos celebrados para la formación.

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 70% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año, y del 80% para el segundo. No se podrán realizar a mayores de 21 años.

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

#### Capítulo VIII.

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 superiores:**

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

**Titulados medios:**

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 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.

**Auxiliares de clínica:**

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 propias de una clínica dental.

**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 administrativo:**

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, colaboran 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.**

**Artículo 29. 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 30. Salario Base.**

Será el que para cada categoría figura en la tabla salarial.

**Artículo 31. Antigüedad.**

Consistirá en el abono de cuatrienios por un importe de 29 euros mensuales por cada uno de ellos, para el año, comenzando a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.

**Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por este convenio percibirá tres 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 marzo, junio y diciembre, y serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

**Artículo 33. Incremento salarial.**

Para el año 2011:

El incremento será el IPC real de 2010 en todos los conceptos económicos. En el supuesto de que el IPC de 2011 fuera negativo no habrá revisión a la baja.

Para el año 2012

El incremento será el IPC real de 2011 en todos los conceptos económicos. En el supuesto de que el IPC de 2011 fuera negativo no habrá revisión a la baja.

En el momento que se conozca el IPC real de referencia para cada año, se reunirá la Comisión Paritaria, para establecer y mandar a publicar la tabla salarial correspondiente.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE ODONTÓLOGOS Y ESTOMATÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.**

**AÑO 2011 (TABLA 2010+3%- IPC REAL 2010-)**

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
RESPONSABLE SANITARIO	2.452,43.-€	36.786,45.-€
TITULADO SUPERIOR	2.040,43.-€	30.606,45.-€
TITULADO MEDIO	1.529,55.-€	22.943,25.-€
ATS/ DUE	1.529,55.-€	22.943,25.-€
TEL-ART-HIGIENISTA DENTAL	1.173,17.-€	17.597,55.-€
AUXILIAR DE CLINICA	1.129,91.-€	16.948,65.-€
AYUDANTE PRIMER AÑO	799,28.-€	11.989,20.-€
AYUDANTE SEGUNDO AÑO	825,03.-€	12.375,45.-€
AYUDANTE TERCER AÑO	850,78.-€	12.761,70.-€
JEFE	1.571,78.-€	23.576,70.-€
OFICIAL	1.377,11.-€	20.656,65.-€
AUXILIAR	1.107,25.-€	16.608,75.-€
RECEPCIONISTA	1.107,25.-€	16.608,75.-€
OFICIAL	1.175,23.-€	17.628,45.-€
AYUDANTE	1.106,22.-€	16.593,30.-€
PEON Y PERSONAL DE LIMPIEZA	1.055,75.-€	15.836,25.-€
CUATRIENIOS	30,90.-€	