



ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

07541-2011

REG. CONVENIOS COLECTIVOS TRABAJO CONS. E.H. Y EMPLEO

Resolución y Texto del Convenio Colectivo para el Sector de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia de Castellón

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de ODONTOLOGOS Y ESTOMATOLOGOS de la provincia de Castellón (Cod. Convenio 12000075012011), que ha sido suscrito con fecha 8 de octubre de 2011 por la Comisión Negociadora, y en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo y en el art. 3 de la 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, 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.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

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

Castellón, 26 de julio de 2011

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO, JUANTARANCON FANDOS.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTOMATÓLOGOS Y ODONTÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN AÑOS 2010-2013.

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 1.º 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.

a) El presente convenio está suscrito por la Asociación Profesional de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Castellón y por la representación sindical de CCOO y UGT-PV.

b) 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 desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el B.O.P. («Boletín Oficial de la Provincia de Castellón»), si bien todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero del 2010 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013.

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 prorroga 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, 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 6 miembros, 3 en representación de la patronal 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 la calle Tenerías, 77-B, en Castellón

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 reconocido 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. Cesés.

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/as, Técnicos/as de grado medio, FP, II y oficiales administrativos: Un mes.

Resto de categorías: 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 períodos contemplados en el párrafo anterior, teniendo la empresa que abonar como indemnización al trabajador o trabajadora, 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 y las cuantías correspondientes.

Capítulo IV.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

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

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 permanencia en la empresa, pudiendo estas ser divididas en dos períodos. 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 régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación del personal en el período vacacional. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por acuerdo y si no existiera este, mediante sorteo entre el personal.

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 preferentemente durante los meses de verano, 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. Las trabajadoras que durante su período de vacaciones inicien un período de IT, permiso por maternidad o cualquier otra causa, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones inmediatamente a la finalización de dicho período de incapacidad, debiéndose disfrutar de forma preferente en el año natural.

Artículo 15. Permisos retribuidos: (Adaptación del Texto del convenio Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Los permisos retribuidos serán:

a) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de tres días en la localidad y cuatro días si hay desplazamiento.

b) En caso de enfermedad grave, hospitalización clínica, o domiciliaria debidamente acreditada, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de tres días

c) Quince días naturales en caso de matrimonio.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

g) 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.

h) Tres días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo/a, 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.

i) 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.

La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga reflejados en su planilla anual de trabajo, hasta que su hijo tenga 9 meses y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad.

j) 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.

k) El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes días de asuntos propios considerados de permiso retribuido y como tiempo efectivo de trabajo:

Un día en el año 2010.

Dos días en el año 2011.

Tres días en el año 2012.

Cuatro días en el año 2013.

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

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:

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 ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos 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 nuevo/a hijo/a generará el derecho a futuras 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 solo 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 progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

B) POR CUIDADO DE FAMILIARES:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal 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 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 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.

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 16. Reducción de jornada por maternidad.

Cuando el personal tengan a su cuidado algún menor de seis 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 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. En caso de desacuerdo prevalecerá la opción del personal.

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

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

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 17. 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.

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.

Capítulo VI.

Régimen disciplinario.

Artículo 18: 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 19: 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 20: 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 21. 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 22. 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 consideren 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 aun se hallan en el periodo 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 23: 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 24: 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 25: 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 periodo 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.

Capítulo VIII.

Categorías profesionales:

Titulados/as 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.

Enfermeras/os (ATS./DUE) : Es el personal que están 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.

Auxiliar de Enfermería 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 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 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.

Oficiales:

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

Auxiliares:

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

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.

Retribuciones.

Artículo 26: 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 27: Salario base: Será el que para cada categoría figura en el anexo I.

Artículo 28: 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 de entrada en vigor del presente Convenio, se le computará un trienio de antigüedad.

El personal en activo que no tuviera 3 años de antigüedad, esto es, un trienio a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cobrará el primer trienio al cumplir los tres 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 29: 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 30: Incremento salarial:

Incrementos:

Para el año 2010 el incremento será según anexo I.

Para el año 2011 el incremento será el IPC real de 2010 más 0,75 puntos en todos los conceptos salariales.

Para el año 2012 el incremento será el IPC real de 2011 más 1,25 puntos en todos los conceptos salariales.

Para el año 2013 el incremento será el IPC real de 2012 más 1,75 puntos en todos los conceptos salariales.

ANEXO I

Categoría	Mes
Títulado/a Superior	1.300,00
Títulado/a Medio	1.000,00
Enfermera/o (ATS / DUE)	1.000,00
Higienista Dental	890,00
Aux. Enfermería/Aux.Clínica	760,00
Ayudante 3º Año	720,00
Ayudante 2º Año	700,00
Ayudante 1º Año	680,00
Administrativos	
Jefe/a	1.030,00
Oficial	920,00
Auxiliar Admtvo.	690,00
Recepcionista	680,00
Oficios Varios	
Oficial	780,00



Ayudante	720,00
Peón / Limpieza	680,00

Artículo 31: 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.

Artículo 32: Derechos Sindicales.

Las empresas facilitarán a al personal la posibilidad de exponer en lugar idóneo propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. A tal efecto dispondrán de espacio suficiente. Fuera de este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados. Se facilitará a la dirección de los centros de trabajo copia de dichos comunicados para su conocimiento.

Las empresas y trabajadores/as sometidos al presente convenio se registrarán en lo dispuesto en el mismo por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias en esta materia.

Artículo 33: Solución de conflictos extrajudiciales.

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.

Artículo 34.- 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 de los trabajadores 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.

2.- La empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores 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 cumple este requisito.

4.- El acuerdo, al que hace referencia el punto 3, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo.