

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia (código 46004455011994).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 19 de enero de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Provincial Valenciana de Odontólogos y Estomatólogos y, de la otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 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 Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

Valencia, 25 de enero de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, P.S. (artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo), el jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento, Miguel Ángel Borgoñoz Torró.

Convenio colectivo de trabajo del sector de Estomatólogos y Odontólogos de la Provincia de Valencia.

Artículo Preliminar.

El presente convenio provincial ha sido concertado, de una parte por la Asociación Provincial Valenciana de Odontólogos y Estomatólogos 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 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 de 2018 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2021, 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 o cualquiera de sus prórrogas con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el Convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

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, 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, 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 Provincial Valenciana de Odontólogos y Estomatólogos afectada por el presente convenio y por el personal de dichas entidades representados por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO-PV y la Federación de empleados y empleadas de los 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 4 miembros, 2 en representación de los empresarios 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 en Calle Luis Merelo y Más, 1 Bajo, 46023 Valencia. A efectos de una más ágil comunicación con la misma, se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: cparitaria@icoev.es

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 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, está exento de cualquier período de comunicación de cese.

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 máxima será de 1760 horas anuales.

Artículo 14. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días 24, 25, 31 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 dos jornadas completas de descanso, que fijara el trabajador por escrito con una semana de antelación.

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 antigüedad en la empresa, pudiendo estas ser divididas en dos períodos, 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 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 antigüedad en la empresa. 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 los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

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

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, 3 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.

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 esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.

g) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo, el padre tendrá derecho a cuatro 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) 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.

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.

En todo caso, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente.

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 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 doce 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 18. Reducción de jornada por maternidad.

Cuando el personal tengan a su cuidado algún menor de doce 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 corresponderán 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 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 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 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.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

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.

Artículo 24. 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 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 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 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 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 aún 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.

Artículo 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 períodos 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 períodos 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.

Artículo 32. 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: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del estatuto de los trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadoras/es:	15 horas.
De 26 a 50 trabajadoras/es:	25 horas.
De 51 a 100 trabajadoras/es:	30 horas.
De 101 a 250 trabajadoras/es:	35 horas.
De 251 en adelante:	40 horas.

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.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en uno o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

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.

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.

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, 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.

Artículo 33. 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 34. Salario Base.

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

Artículo 35. Antigüedad.

Consistirá en el abono de cuatrienios cuyo importe mensual por cada uno de ellos será el reflejado en la tabla salarial del Anexo I, incluidas vacaciones, comenzando a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.

Artículo 36. 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.

A partir de 1 de enero de 2018, la paga extraordinaria que se venía percibiendo en el mes de marzo, ha sido distribuida entre el salario base y la antigüedad de las tablas salariales, siendo absorbida entre las 12 mensualidades más las dos pagas extraordinarias (14 en total), por lo que dejará de percibirse como hasta la fecha.

Artículo 37. Incremento salarial.

Para el año 2018:

Para el año 2018, se aplicara la tabla salarial que se adjunta al presente convenio como Anexo I.

Para el año 2019:

El incremento será del IPC real de 2018 sobre todos los conceptos económicos. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

Para el año 2020:

El incremento será del IPC real de 2019 sobre todos los conceptos económicos. En el supuesto de que el incremento total fuera negativo no habrá revisión a la baja.

Para el año 2021:

El incremento será del IPC real de 2020 sobre todos los conceptos económicos. 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 38. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana.

Las organizaciones 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), de una parte, y de otra la Asociación Provincial Valenciana de Odontólogos y Estomatólogos, se adhieren íntegramente y sin condicionamiento alguno, al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana, así como a cualquier acuerdo que al respecto, lo sustituya en el futuro.