

# Convenio Colectivo



**6/2021**

## **Convenio Colectivo provincial de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Palencia**

**2020-2023**



**federación de sanidad y sectores  
sociosanitarios de Castilla y León**

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTOMATÓLOGOS Y ODONTÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA**

### **Artículo 1. Ámbito funcional y territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que presten sus servicios en clínicas privadas de dentistas de Palencia y su provincia.

Se considerará empresa, todos los establecimientos, sean personas físicas o jurídicas, ubicadas en la provincia de Palencia y cuya actividad principal sea la de clínicas privadas de dentistas.

### **Artículo 2. Ámbito temporal**

La duración del mismo será de cuatro años, esto es, de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023, quedando automáticamente denunciado al concluir este período, debiendo iniciarse las negociaciones del siguiente Convenio en los 30 días siguientes a su expiración y permanecerá prorrogada la aplicación de todos sus artículos mientras no se firme otro Convenio que lo sustituya.

### **Artículo 3. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se absorberán y compensarán en su totalidad, con las mejores condiciones que vinieren disfrutando con anterioridad los trabajadores con carácter global y anual. La estructura salarial, en todo caso, deberá ajustarse a la establecida en este Convenio Colectivo, tanto en los conceptos que la integran como en el número de gratificaciones extraordinarias que en el mismo se establecen.

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que, en caso de ser considerado en todo o en parte contrario a la legislación vigente por la autoridad laboral competente, se tendrá totalmente por ineficaz, debiendo revisarse todo su contenido.

### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización y distribución del trabajo es facultad de la dirección de la empresa.

### **Artículo 6. Ingresos y ceses.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable, según la categoría profesional del trabajador y no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo 0: Director técnico: Seis meses
- Grupo I: Titulados universitarios superiores: Seis meses.
- Grupo II: Titulados universitarios medios: Tres meses
- Grupo III: Técnicos de grado superior: Tres meses.
- Grupo IV: Técnicos de grado medio: un mes
- Grupo V: Resto de trabajadores: 15 días.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a preavisar con una antelación de un mes. En el caso de que el trabajador fuese del grupo V, será de 15 días. El incumplimiento de esta obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a deducir los daños y perjuicios que se irroguen a la empresa y en todo caso, en defecto de esta acreditación, a una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

Igualmente, la empresa notificará la finalización del contrato con una antelación mínima igual a los periodos contemplados en el párrafo anterior obligándose a indemnizar al trabajador en caso de incumplir la obligación de preavisar con una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

### **Artículo 7. Jornada laboral.**

Se establece una jornada de 40 horas semanales de prestación de servicios, efectivas y en cómputo anual 1.786 horas.

La jornada semanal se realizará con carácter general de lunes a sábado.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre, sin que esta obligación pueda rebasar los cuarenta y cinco minutos. Este tiempo será compensado y trimestralmente se regularizará a efectos de descanso.

Las empresas, en función de la temporalidad de los servicios, podrán fijar las jornadas laborales en función de sus necesidades, a tal fin, aquellos periodos punta de producción podrán ampliar la misma hasta un tope de nueve horas diarias, deduciendo los incrementos en los periodos de baja productividad en periodos trimestrales.

### **Artículo 8. Vacaciones**

Serán de 30 días naturales.

Si la empresa tuviera establecido el disfrute de un período vacacional, se disfrutarán las vacaciones en ese período.

Si al inicio del disfrute del periodo de vacaciones, el trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad común o enfermedad profesional, éstas se disfrutarán posteriormente.

### **Artículo 9. Horas extraordinarias.**

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.786 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria, salvo las estructurales que serán obligatorias. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender situaciones de urgencia, acumulación de trabajos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, acoplamientos de jornadas por cualquiera de las causas anteriormente citadas, u otras circunstancias de carácter análogo y dirigidas siempre a mantener la calidad asistencial del paciente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación.

Las horas extraordinarias serán retribuidas al mismo precio que la hora ordinaria de trabajo, o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse estos tiempos en medias jornadas o jornadas completas.

Cálculo precio hora ordinaria: Retribución bruta anual correspondiente al grupo profesional, según la tabla salarial establecida en el Convenio, dividido entre el número de horas que constituyen la jornada anual de trabajo.

### **Artículo 10. Fiestas**

El personal afectado por este Convenio vacará los días 24 y del 31 de diciembre.

No obstante, si la empresa solicita que se trabaje esos días, el trabajador vendrá obligado a trabajar esos días, pudiendo vacar las horas de jornada normal de ese día en cualquier día o época del año, a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

## **Artículo 11. Categorías profesionales.**

### **Grupo 0**

- Director técnico

### **Grupo I**

- Titulado universitario superior.
- Dentista (Odontólogo o Médico Especialista en Estomatología de conformidad con la Ley 44/2003, de 21 de noviembre).
- Médico

### **Grupo II**

- Titulado universitario de grado medio.
- ATS-DUE

### **Grupo III**

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II
- Higienistas Dentales

### **Grupo IV.**

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I
- Administrativo.
- Auxiliar de clínica.

### **Grupo V.**

- Trabajadores no cualificados.
- Colaborador de consulta.

La clasificación del personal que se señala en el presente Convenio es meramente enunciativa y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas, exceptuando lo recogido en la definición de la categoría de Director Técnico.

## **Definición de ciertos grupos profesionales.**

Por la especial naturaleza de la actividad sanitaria que se desarrolla en el ámbito de las clínicas y consultas de odontología y estomatología, se definen específicamente algunas categorías profesionales:

**A) Director Técnico (Grupo 0).**

De conformidad con la legislación vigente, las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada, Por este motivo en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más Odontólogos o Estomatólogos (Dentistas), se requiere la contratación de un Director Técnico con dicha titulación. Esta contratación solo se podrá realizar a tiempo completo o en su defecto por el tiempo total diario de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión, cuando sea menor al cómputo total de la jornada laboral.

**B) Grupo I, II, III, IV.**

La definición y funciones de estos grupos vendrán determinadas por lo regulado en la legislación vigente.

**C) Colaborador de consulta.** Es aquel trabajador que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas:

- Recibir a los pacientes.
- Dar el número de orden y de citas.
- Atender al teléfono.
- Organizar el fichero de los pacientes.
- Cobrar las consultas.

Auxiliar al médico según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica; tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:

- Ayudar a los pacientes.
- Pasar material a solicitud del médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
- Mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

Este trabajador pasará al grupo IV a los 2 años de haber adquirido la titulación sanitaria, a contar desde el día 1 de enero de 2012.

**D) Personal no cualificado y personal de limpieza.** Son los trabajadores que sin poseer

conocimientos concretos de cualquier especialidad colaboran dentro de las necesidades de la empresa, dedicándose en el caso del personal de limpieza al aseo y limpieza de todos los locales del centro de trabajo.

### **Artículo 12. Movilidad geográfica y funcional.**

Aquellas empresas que tengan varias consultas dentro de la provincia, podrán desplazar a sus trabajadores.

La movilidad funcional se regulará por lo determinado en la legislación vigente.

### **Artículo 13. Salario convenio.**

- Para el año 2020, las fijadas en el anexo 1
- Para el año 2021, las fijadas en el anexo 1
- Para el año 2022, se incrementará a las tablas del año 2021 un 1%.
- Para el año 2023, se incrementará a las tablas del año 2022 un 1,15%.
- Sin revisión.

### **Artículo 14. Antigüedad consolidada.**

Se consolida la cantidad que a título individual se venga percibiendo por este concepto. Esta cantidad individual no será absorbible ni compensable ni revalorizable.

### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, en Julio y Navidad, cada una de treinta días de salario base

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas, si existe acuerdo expreso entre la empresa y trabajadores. Si en alguna empresa existiera actualmente acuerdo sobre este prorrateo, se continuará con su aplicación.

Para el personal eventual serán prorrateables de acuerdo con el tiempo efectivo trabajado en la empresa.

## **Artículo 16. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

### Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas

justificativas alegadas por la representación empresarial y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

#### **Artículo 17. Jubilación parcial.**

- El trabajador podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, la jubilación parcial.

#### **Artículo 18. Permisos y licencias.**

Con el fin de que el trabajador pueda cumplir con compromisos ineludibles de carácter familiar o personal, disfrutará de las siguientes licencias retribuidas previo aviso y justificación:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

b.- En caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos e hijos, 3 días. Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando con el motivo establecido en este apartado el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de un día más si el desplazamiento es superior a 100 kilómetros, dos días más si el desplazamiento es superior a 250 kilómetros y de 3 días más si el desplazamiento es superior a 500 kilómetros.

c.- Un día por boda de hijos o hermanos.

d.- Un día por cambio de domicilio.

e.- Para realizar exámenes de estudios oficiales u oposiciones, el tiempo indispensable

f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La madre por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 19. Dietas.**

Se abonarán todos los gastos que se originen como consecuencia de las salidas de trabajo para la empresa.

### **Artículo 20. Comisión Paritaria.**

Para entender de cuantas cuestiones surjan de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro miembros de la representación social y cuatro miembros de la Asociación Provincial de Empresarios de Clínicas Dentales de Palencia.

Esta Comisión se reunirá como trámite obligatorio previo y preceptivo para la resolución de los conflictos individuales y colectivos entre empresas y trabajadores.

### **Artículo 21. Incapacidad temporal.**

- Los trabajadores percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional con un máximo de 30 días.

Este complemento se percibirá una sola vez al año.

### **Artículo 22. Póliza de accidentes.**

Por muerte en accidente de trabajo 12.600 euros.

Por invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo, 15.750 euros.

### **Artículo 23. Protección a la mujer embarazada.**

Se estará a lo que se dispone en el art 26 Ley 31/95.

### **Artículo 24. Jubilación anticipada.**

Las empresas podrán pactar con los trabajadores la jubilación a los 64 años de edad con el 100 por 100 de los derechos pasivos. En este supuesto citado, el empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las oficinas de empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del

grupo profesional a que perteneciere el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en la fecha en que se lleve a cabo.

#### **Artículo 25. Modalidades de contratación.**

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas por una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Contrato en prácticas. Para el primer año el salario será el 70% y para el segundo año el 85%.

#### **Artículo 26. Prendas de trabajo: uniformes y EPIS.**

La empresa dotará al personal el uniforme, incluyendo el calzado, que deberá reponer cuando sea necesario.

El personal está obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y su calzado facilitado por la empresa, así como de su cuidado y conservación.

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores deberán utilizar referidos equipos de protección individual, siendo asimismo responsables de su cuidado.

Se estará a lo dispuesto en materia de protección de los trabajadores en la legislación vigente.

#### **Artículo 27. Faltas del Personal.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 28. Faltas leves:**

- a). De 3 a 5 días de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- b). Falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- c). Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, que no

origine perjuicio para la empresa.

d). La desatención y falta de respeto o corrección en el trato con los compañeros o con el público si no perjudica la imagen de la empresa.

e). Los descuidos en la conservación del material, si no se producen daños en el mismo.

#### **Artículo 29. Faltas graves:**

a). De 6 a 9 faltas de puntualidad injustificada en el período de un mes.

b). Falta de asistencia de 2 días seguidos o 4 alternos en el período de un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c). Simular enfermedad o accidente.

d). Suplantar a otro trabajador.

e). Incumplir los deberes específicos, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, si causan perjuicio para la empresa.

f). No comunicar a la empresa los desperfectos o anomalías observados en útiles, herramientas, maquinaria.

g). Utilizar útiles, herramientas o maquinaria para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

h). La violación de secretos de la empresa que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i). La embriaguez no habitual en el trabajo.

J). La falta de aseo y limpieza, así como las faltas a las normas de higiene del personal sanitario.

k). Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados, o con el público, que revistan acusada gravedad.

l). El acoso sexual.

m). La reincidencia en la comisión de 3 faltas leves, aunque de distinta naturaleza.

n). La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales.

o). El descuido en el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud laboral de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y en disponer los medios adecuados para corresponder con el deber de protección en materias preventivas.

**Artículo 30. Faltas muy graves:**

- a). La impuntualidad no justificada en 10 días durante 6 meses o en 20 durante un año.
- b). La falta de asistencia de 3 días consecutivos o 5 alternos en un mes sin causa justificada.
- c). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d). El hurto o robo de bienes de la empresa, de compañeros o de otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e). Simular enfermedad o accidente o prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- f). Violación de secretos que produzca perjuicio grave para la empresa.
- g). La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute gravemente en el trabajo.
- h). Incumplir los deberes, incluidos las normas de seguridad e higiene, que causen perjuicio grave para la empresa.
- i). El acoso sexual con abuso de posición de privilegio.
- j). El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k). Agredir a cualquier persona dentro de la empresa.
- l). La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m). La reincidencia en la comisión de 3 faltas graves, aun de distinta naturaleza.
- n). La negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, que origine perjuicios personales y económicos graves.
- o). Las demás que con el carácter de falta muy grave se establezca en una norma con rango de ley.

**Artículo 31. Sanciones.**

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- 1.- Por Faltas Leves: Amonestación verbal o por escrito y suspensión del empleo y sueldo hasta 2 días.
- 2.- Por Faltas Graves Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- 3.- Por Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días y despido disciplinario.

### Artículo 32.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** - El presente Convenio ha sido suscrito entre los representantes sindicales y la Asociación de Empresarios de Clínicas Dentales de Palencia, integrada en la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

**Segunda.** - El presente Convenio ha sido aceptado con la plena y unánime conformidad de empresarios y trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, cuyo acuerdo ha sido suscrito con fecha 29 de marzo de 2021.

**Tercera.** - Todas aquellas materias que no estén reguladas expresamente en este Convenio, se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

**Cuarta.** -El pago de atrasos se hará en los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

**Quinta.** -Se someten para todo tipo de conflictos al SERLA.

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE  
CLINICAS DE DENTISTAS DE PALENCIA**

|                  | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Grupo 0</b>   | 1.978,51    | 1.978,51    | 1998,30     | 2021,28     |
| <b>Grupo I</b>   | 1.812,46    | 1.812,46    | 1830,58     | 1851,63     |
| <b>Grupo II</b>  | 1.280,42    | 1.280,42    | 1293,22     | 1308,09     |
| <b>Grupo III</b> | 1.086,85    | 1.125,00    | 1136,25     | 1149,32     |
| <b>Grupo IV</b>  | 950,00      | 1.025,00    | 1035,25     | 1047,16     |
| <b>Grupo V</b>   | 950,00      | 990,00      | 999,90      | 1011,40     |



**UN NUEVO TIEMPO,**  
**UN NUEVO SINDICATO**