



# Convenio Colectivo Estomatólogos y Odontólogos de Palencia

ÁREA	Palencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	34100005012012	ACTUALIZACIÓN	2024/06/05
VIGENCIA	2024/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 68 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-estomatologos-y-odontologos-de-palencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-estomatologos-y-odontologos-de-palencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Estomatólogos y Odontólogos. Última actualización a: 05-06-2024 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2027. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 68 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 68 - Miércoles, 5 de junio de 2024)

CONVENIO O ACUERDO: CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE PALENCIA.

EXPEDIENTE: 34/01/0027/2024.

FECHA: 29/05/2024.

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

CÓDIGO 34100005012012.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGÍA de Palencia (Código del Convenio Nº 34100005012012), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 20-05-2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

## ACUERDA

1.- ORDENAR la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- DISPONER su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 29 de mayo de 2024.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

# **CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGÍA DE PALENCIA.**

## **Artículo 1.- Ambito 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 empresas 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.- Ambito temporal.**

La duración del mismo será de cuatro años, esto es, de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2.027, 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 le 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 considerara hecho a titulo 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: Dos 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 períodos 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 22 días laborales, sin que su duración sea inferior a 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, estas 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 hasta las 14.00 horas, 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 2024, las fijadas en el anexo 1, como consecuencia de aplicar el 4% sobre las tablas de 2023, con excepción de los niveles IV y V que serán las fijadas en referido anexo
- - Para el año 2025, se incrementará a las tablas del año 2024 un 3%.
- - Para el año 2026, se incrementará a las tablas del año 2025 un 3%.
- - Para el año 2027, se incrementará a las tablas del año 2026 un 3%.

Cláusula de actualización. Si la suma de los IPC reales de 2024, 2025, 2026 y 2027 resultase superior al sumatorio de los incrementos pactados para 2024, 2025, 2026 y 2027, se efectuará la actualización salarial sobre el exceso de dicho incremento sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2027, hasta un máximo del 1,50%, con efectos económicos de enero de 2028.

## **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 la 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, disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas previo aviso y justificación:

- a.- Se establecen las determinadas en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.
- b.- En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hermanos e hijos tres días. Cuando con el motivo tenga el trabajador que hacer un desplazamiento, la licencia será de 1 día más si el desplazamiento es superior a 100 Kilómetros, 2 días más si supera los 250 kilómetros y 3 días más si supera los 500 kilómetros.
- c.- Un día por boda de hijos o hermanos.
- d.- Para realizar exámenes de estudios oficiales u oposiciones, el tiempo indispensable e.- 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 persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- f.- 15 horas al año para acudir a facultativo del Sistema Público de Salud. Se precisa de preaviso y justificación posterior.
- g.-Un día de libre disposición al año. Se tendrá que solicitar con una antelación de 10 días.

## **Artículo 19-Dietas.**

Se abonarán todos los gastos que se originen como consecuencia de las salidas de trabajo para la empresa. En caso de usar el vehículo propio se abonará a razón de 0,23 euros por kilómetro.

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

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Asociación de Empresarios y dos representantes de los trabajadores, designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión por el interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación de inaplicación del convenio colectivo que recogerá las materias que se pretenden no aplicar y sus causas.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Resolver las discrepancias sobre el encuadramiento en las categorías.
- h) Determinar las condiciones de adhesión que formulen las mesas negociadoras de los convenios del sector de comercio que no estén incluidos en el presente convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Palencia en Plaza de los Juzgados nº 4 - 3ª planta.

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.-Comisión de igualdad de Oportunidades.**

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades que estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria.

Esta Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva, de clasificación profesional, acceso al empleo y contratación.

## **Artículo 22 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 23 Póliza de accidentes.**

Por muerte en accidente de trabajo 12.600 euros para 2024 y 14.000 euros para el resto de vigencia del convenio.

Por invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo, 15.750 euros para 2024 y 18.500 euros para el resto de vigencia del convenio.

## **Artículo 24- Protección a la mujer embarazada.**

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

## **Artículo 25- 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- 26 Modalidades de contratación.**

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas por una duración de 12 meses.

b) Contrato formativo. Para el primer año el salario será el 70% y para el segundo año el 85%.

## **Artículo 27- 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 28- Faltas del Personal.**

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

## **Artículo 29- 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 30- 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 31- 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 32.- 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 33.- Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 34.**

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 de UGT y CC.OO 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 7 de mayo de 2024.

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 2024-2027

### PARA CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

	2024	2025	2026	2027
Grupo 0	2.102,13	2.165,19	2.230,15	2.297,05
Grupo I	1.925,70	1.983,47	2.042,97	2.104,26
Grupo II	1.360,41	1.401,22	1.443,26	1.486,56
Grupo III	1.195,29	1.231,15	1.268,08	1.306,12
Grupo IV	1.175,00	1.210,25	1.246,56	1.283,96
Grupo V	1.135,00	1.169,05	1.204,12	1.240,24

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ESTOMATÓLOGOS Y ODONTÓLOGOS DE PALENCIA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 91 - Lunes, 2 de agosto de 2021)</b>				
Artículo 7º.- Jornada laboral ... en cómputo anual	1786	horas		
Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias	2			
<b>ANEXO I.- TABLAS SALARIALES</b>				
	2020	2021	2022	2023
Grupo 0	1.978,51	1.978,51	1.998,30	2.021,28
Grupo I	1.812,46	1.812,46	1.830,58	1.851,63
Grupo II	1.280,42	1.280,42	1.293,22	1.308,09

Grupo III	1.086,85	1.086,85	1.136,25	1.149,32
Grupo IV	950,00	1.025,00	1.035,25	1.047,16
Grupo V	950,00	990,00	999,00	1.011,40
VIII				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 68 - Miércoles, 5 de junio de 2024)</b>				
Art. 7- Jornada laboral	1786	horas		
Art. 15- Gratificaciones extraordinarias	2	cada una de treinta días de salario base		
Art.19-Dietas				
vehículo propio	0,23	euros por kilómetro		
Art.- 26 Modalidades de contratación				
Contrato formativo				
Para el primer año el salario será el	70%			
y para el segundo año el	85%			
TABLAS SALARIALES 2024-2027				
	2024	2025	2026	2027
Grupo 0	2.102,13	2.165,19	2.230,15	2.297,05
Grupo I	1.925,70	1.983,47	2.042,97	2.104,26
Grupo II	1.360,41	1.401,22	1.443,26	1.486,56
Grupo III	1.195,29	1.231,15	1.268,08	1.306,12

Grupo IV	1.175,00	1.210,25	1.246,56	1.283,96
Grupo V	1.135,00	1.169,05	1.204,12	1.240,24