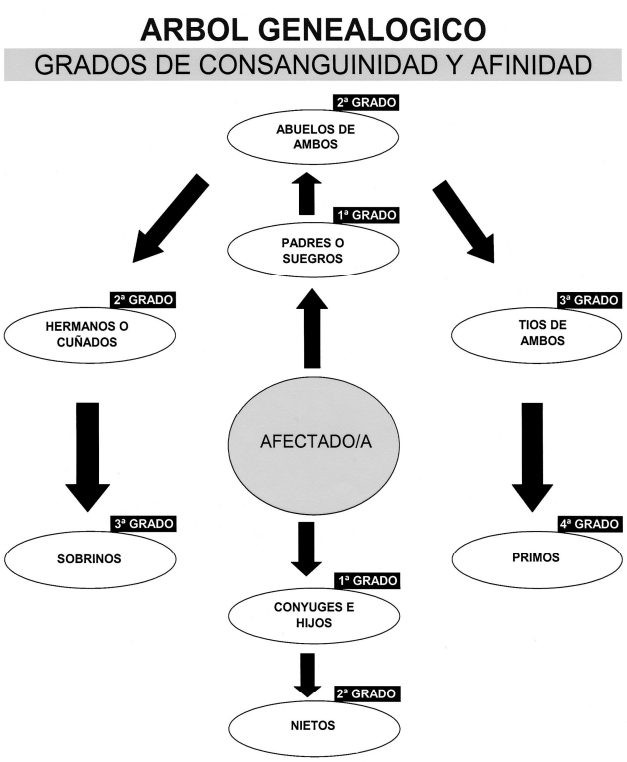

7224/2004

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenios Colectivos

Expte.: 1666

Resolución de 20 de septiembre de 2004 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el Registro, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo Provincial del Sector "Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales)" para los años 2004 a 2006

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de "CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA (CLÍNICAS DENTALES)" (código: 4701525), suscrito el día 21 de julio de 2004, de una parte, por los representantes de los empresarios, y de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 22 de julio de 2004, y completado el día 15 de septiembre de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los Arts. 3 y 5 del Decreto 2/2003, de 3 de julio (BOCYL de 4 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

Acuerda

Primero.–Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.–Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 20 de septiembre de 2004.–La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

Convenio Colectivo para Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid

ÍNDICE

Capítulo I.–Ámbito de aplicación

Capítulo II.–Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias.

Capítulo III.–Condiciones de trabajo.

Capítulo IV.–El empleo.

Capítulo V.–Estructura salarial.

Capítulo VI.–Disposiciones varias.

Capítulo VII.–Régimen disciplinario.

Capítulo VIII.–Interpretación del Convenio.

Disposición Adicional y Disposición Final

Capítulo I.–Ámbito

Artículo 1.–Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen actividad profesional en la especialidad médica de odontología y estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

Artículo 2.–Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Valladolid y a su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en Valladolid capital y en la provincia.

Artículo 3.–Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los empresarios de clínicas dentales y todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

Artículo 4.–Sustituciones.

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a los trabajadores de las mismas, en caso de enfermedad, vacaciones, o cualquier otra circunstancia, tendrá los mismos derechos y deberes que se deriven del presente Convenio, siendo íntegramente de aplicación a referido personal.

Artículo 5.–Ámbito temporal.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOP, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2004, y concluirá el 31-12-2006.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes con un mínimo de dos meses de antelación, se prorrogará la vigencia por un año con el aumento en todos los conceptos económicos del IPC, más un incremento del 0,50%.

Capítulo II.–Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 6.–Jornada.

La jornada laboral máxima anual será de 1.793 horas para el período de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

La jornada partida no podrá en ningún caso fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día.

La jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos, que se computará como retributivos.

Artículo 7.–Calendario laboral.

Por cada empresa o centro de trabajo se elaborará el correspondiente calendario laboral entre empresa y trabajadores, respetando las fiestas del calendario laboral anual, publicado anualmente por el Ministerio de Trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se deberá prestar jornada siempre en el turno de mañana y con un máximo de 6 horas de trabajo efectivo.

Artículo 8.–Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.793 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias se retribuirán en el año 2004, a razón del 1,25% de la hora ordinaria de trabajo.

A partir del 1-1-05 y durante la vigencia del Convenio, las horas extraordinarias se retribuirán, a razón del 1,50% de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 9.–Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

a) En caso de enfermedad o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos e hijos, dos días.

b) Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, 2 días.

c) En los supuestos a) y b), si el trabajador debe desplazarse fuera de la provincia: 4 días.

d) Por razón de matrimonio: 15 días naturales.

e) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales.

f) Por traslado de su domicilio habitual: Un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Lactancia: Durante los 9 meses siguientes al nacimiento de un hijo, la madre podrá ausentarse durante una hora diaria del trabajo para atender al cuidado del hijo, dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, debiéndolo especificar en su solicitud expresamente la interesada.

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia cuando el oportuno certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

Artículo 10.–Revisión médica.

Al menos una vez al año se realizará una revisión médica al personal.

Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la salud de los trabajadores.

Artículo 11.–Protección a la mujer embarazada.

Toda mujer tendrá derecho de preferencia para ocupar un puesto de menos peligrosidad mientras dure su embarazo. En los centros de trabajo en los que se utilicen medios de radiodiagnóstico, las trabajadoras embarazadas, serán destinadas a un puesto de trabajo en el que no estén expuestas a radiaciones.

Artículo 12.–Vacaciones y descansos.

Todo personal afectado por esteConvenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, período vacacional a disfrutar preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo que las partes, de común acuerdo, determinen otra fecha.

En los supuestos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al período trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en un calendario vacacional en el primer trimestre de cada año y serán confeccionados, preferentemente por meses completos.

Los trabajadores disfrutarán de los 14 días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa, excepto los que coincidan con el mes de vacaciones anuales, que en ese caso, se perderán.

Artículo 13.–Excedencias.

Las partes se remiten para su regulación a la Legislación General vigente.

Capítulo III.–Condiciones de Trabajo

Artículo 14.–Clasificación profesional.

GRUPO I

– Título Universitario Superior

– Estomatólogo,

– Odontólogo y

– Médico

GRUPO II

– Título Universitario de Grado Medio

– ATS

– DUE (Diplomado Universitario en Enfermería)

GRUPO III

– Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II.

– Higienistas.

GRUPO IV

– Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I.

– Administrativo

– Auxiliar de Clínica

GRUPO V

– Trabajadores no cualificados.

Colaborador/Colaboradora de consulta

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 los siguientes grupos profesionales que carecen de ubicación en otras ramas sanitarias:

A) Odontólogos (Grupo I).

La profesión de odontólogo exige titulación universitaria, concursos de formación general y las correspondientes prácticas, de acuerdo con los criterios vigentes de la Comunidad Económica Europea.

Los odontólogos tienen capacidad profesional para la realización del conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, de la boca, de los maxilares y de los tejidos anejos.

Pueden prescribir los medicamentos, las prótesis y los productos sanitarios correspondientes al ámbito de su ejercicio profesional.

Dentro de la profesión de odontólogos las especialidades médicas en estomatología y cirugía maxilofacial constituirán el máximo nivel médico especializado en este campo de salud.

B) Higienistas: (Grupo III).

En el ciclo formativo de grado superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista dental creada a partir de la Ley 10/86 de 17 de marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.

El Higienista Dental es aquel que con el correspondiente título de Formación Profesional de 2.º grado, dedique toda su jornada laboral a la realización de las siguientes funciones:

a) recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica,

b) practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales,

c) controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen,

d) realizar examen de salud buco-dental,

e) aplicar fluoruros tópicos en distintas formas,

f) colocar y retirar hilos retractores,

g) colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas,

h) realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas,

i) colocar y retirar el dique de goma,

j) eliminar cálculos y tinciones dentales,

k) realizar detartrajes y pulidos.

En general sus funciones, deberán estar adecuadas a lo previsto en el Real Decreto 1594/1994 de 15 de julio.

El Higienista Dental tendrá como atribuciones en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental, la recogida de datos, la realización de exámenes de salud y el consejo de medidas higiénicas y preventivas individuales y colectivas, colaborando también con los facultativos en estudios epidemiológicos, y pudiendo realizar determinadas funciones técnico-asistenciales como ayudantes y colaboradores de los Facultativos Médicos y Odontólogos.

C) Colaboradora de Consulta (Grupo V):

Es aquel que careciendo de formación o titulación específica realiza las siguientes tareas:

- recibir a los pacientes,
- dar 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 mismo 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.

Estos trabajadores que sin tener titulación específica realicen las funciones descritas en el presente apartado, pasarán a la firma del presente, a denominarse "colaborador de consulta" siendo por tanto de aplicación exclusivamente el presente Convenio a no ser que acrediten estar en posesión de título académico que le habilite para desempeñar dicha categoría, todo ello sin perjuicio de lo establecido en este Convenio sobre derechos económicos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

Artículo 15.–Ingresos y ceses.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba.

El período de pruebas será distinto para cada grupo profesional y no podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

GRUPO I

- Titulado Universitario Superior, Estomatólogo, Odontólogo o Médico: 6 meses.

GRUPO II

- Titulados de Grado Medio, ATS, DUE: 3 meses.

GRUPO III

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II o Higienistas: 2 meses.

GRUPO IV

- Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I o Administrativos o Auxiliares de Clínica: 2 meses.

GRUPO V

- Trabajadores no cualificados y colaboradores de consultas sin titulación específica: 2 meses.

Durante el período de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el período de prueba y siempre que el contrato sea superior a 6 meses, tanto la empresa como el trabajador, deberán efectuar a la otra parte un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese o de la extinción de la relación laboral.

Por cada día de demora en dicho preaviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario.

En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase el trabajador, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final por finiquito una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa estará obligada a entregar una propuesta de liquidación o finiquito al trabajador o trabajadora.

Artículo 16.–Jubilación.

El personal de plantilla afectado por este Convenio, podrá jubilarse a los 64 años de edad de conformidad con lo señalado en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, y con lo dispuesto en el Art. 22 de este mismo Convenio sobre contratos de sustitución o relevo.

Artículo 17.–Extinción de contrato.

El contrato se extinguirá por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

En caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, que conlleve la imposibilidad de sucesión en la empresa, se pondrá en marcha el siguiente mecanismo:

a) comunicación escrita al trabajador,

b) poner a disposición del trabajador simultáneamente con el finiquito de liquidación, una indemnización de 12 días de salario base por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 6 mensualidades,

c) en caso de jubilación o incapacidad del empresario, se concederá al trabajador un plazo de preaviso cuya duración computará desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo que se ajustará a los siguientes plazos mínimos:
   - un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea de un año o superior,
   - la parte proporcional a un mes correspondiente a los meses trabajados en período inferior a 1 año.

Capítulo IV.–El empleo

Artículo 18.–Forma del contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y la categoría profesional del trabajador contratado, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

La copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo u organismo que lo sustituya, deberá ser entregado al trabajador o trabajadora.

Artículo 19.–Contratos eventuales.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un período de 18.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de esa duración máxima.

Artículo 20.–Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas, deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente, la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo o desempeñar durante las prácticas.

Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio las licenciaturas universitarias, las diplomaturas universitarias, las diplomaturas medias de formación profesional específica, y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración del contrato de prácticas no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Si el contrato concertado, es inferior a los dos años, las partes podrán prorrogarlo por períodos mínimos de 6 meses siempre que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.

La retribución de los trabajadores en prácticas será durante el primer año, como mínimo, del 60% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución de los trabajadores en prácticas será durante el segundo año como mínimo del 75% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

A la terminación del contrato formalizado el empresario deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Todos los contratos de prácticas que agoten la duración máxima establecida de dos años, deberán convertirse en indefinidos, en el caso de no haber recibido notificación expresa de la finalización de su contrato en los plazos establecidos en este Convenio.

Si un puesto de trabajo ha estado desempeñado por un trabajador mediante contrato de prácticas y éste finaliza, el empresario no podrá cubrir el puesto con un nuevo contrato de prácticas.

Artículo 21.–Contratos a tiempo parcial.

Dadas las peculiaridades de las consultas particulares que suelen desarrollar su actividad en horario de tarde, podrán celebrarse simultáneamente distintos contratos a tiempo parcial, siempre con la formalidad y exigencias legales, y manteniendo los mismos derechos que en los contratos ordinarios, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito.

En el contrato se fijará el número de horas ordinarias de trabajo pactado, su distribución horaria, y su concreción anual, mensual, semanal y diaria incluida la determinación de los días efectivos de prestación de trabajo.

Las horas pactadas en esta modalidad de contratación deberán estar comprendidas entre el 25% y el 85% de la jornada máxima ordinaria establecida en el presente Convenio.

El personal de contratos temporales a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias ni complementarias.

El personal con contrato a tiempo parcial pero de duración indefinida, sólo podrá realizar horas complementarias.

Estas horas complementarias no podrán exceder nunca del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

Artículo 22.–Contrato de sustitución por anticipación a la edad de jubilación.

En las empresas que se produzcan jubilaciones anticipadas voluntarias a los 64 años de edad en aplicación de la normativa prevista en el Decreto 1194/1985 de 17 de julio, Normas de sobre jubilación Especial a los 64 años y nuevas contrataciones, será obligatorio la formalización de una nueva contratación en sustitución de la persona jubilada, por un período mínimo de 12 meses.

En este contrato se contemplará la misma categoría y funciones que dicha persona mantenía.

Capítulo V.–Estructura Salarial

Artículo 23.–Retribuciones.

Las retribuciones que reconoce este Convenio al personal afecto al mismo, son las siguientes:

Salario base: Incluye la suma de todos los conceptos que hasta el 31-12-03 se hayan venido denominando salario base, retribución voluntaria, complemento, incentivo, plus de actividad o similar y que no sea ni antigüedad, ni plus transporte o similar.

Aquellos trabajadores que antes del 1-1-04 lleven al menos un año en la empresa y hayan recibido durante el año 2003, salarios inferiores al fijado en la tabla salarial siguiente, percibirán, con carácter excepcional y no consolidable una paga extraordinaria de hasta 2.500 euros, para alcanzar los sueldos de referida tabla.

Referida paga se abonará en el mes siguiente al de publicación de este Convenio.

Tabla salarial a utilizar para la retribución de referida paga extra:

Grupo	Salario anual incluidos todos los conceptos
I	21.255,29 euros
II	15.127,55 euros
III	13.038,87 euros
IV	10.388,32 euros
V	9.858,24 euros

Aquellos trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, cuando sus emolumentos totales durante el período trabajado a 31-12-03, tomando como referencia la tabla salarial anterior, hayan sido remunerados con cuantías inferiores a los salarios determinados en dicha tabla, tendrán derecho al abono de una gratificación con carácter excepcional y no consolidable a razón de 208,33 euros mensuales, como máximo, por cada uno de los meses de prestación de servicios en el año 2003 hasta alcanzar los sueldos de referida tabla y en la cuantía proporcional al tiempo trabajado.

En todo caso, la paga extra no superará la diferencia entre los salarios percibidos y las cantidades recogidas en la tabla anterior para cada grupo de clasificación.

Artículo 24.–Condiciones más beneficiosas.

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo Convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales estuviere prestando servicios con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad como complemento "ad personan" revalorizable con el incremento del IPC oficial, no absorbible y no computable en pagas extras.

Dentro de este complemento ad personan no se incluirá la parte correspondiente a la antigüedad consolidada a cada trabajador.

Artículo 25.–Tabla salarial para el año 2004.

Las retribuciones para el año 2004 para todo el Personal de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid y capital, serán a partir del año 2004 las que figuran en al tabla que se fija a continuación.

Grupo	Salario base	Transporte (X11)	Salario anual
I	1.515,96 €	567,05 €	21.790,49 €
II	1.073,53 €	567,05 €	15.596,47 €
III	910,88 €	567,05 €	13.319,37 €
IV	715,69 €	567,05 €	10.586,71 €
V	676,65 €	567,05 €	10.040,15 €

Artículo 26.–Complemento de vinculación.

Con efectos desde la publicación del presente Convenio se pacta la supresión del complemento de antigüedad consolidando la cuantía que hasta el 31-12-2003 se viniese percibiendo por este concepto.

El plus de antigüedad correspondiente a los trienios y/o quinquenios cumplidos desde el inicio del presente Convenio y hasta la fecha de su publicación se abonarán las tablas salariales de 2003.

Las personas afectadas por el presente Convenio seguirán percibiendo la cantidad resultante del denominado "complemento de vinculación", que es un complemento de carácter personal y que no será absorbible ni compensable ni revalorizable en el futuro.

Artículo 27.–Plus de transporte.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de ayuda al transporte 11 mensualidades de la cantidad que se establezca para cada año.

Durante el año 2004 la cantidad mensual será de 51,55 euros a abonar en 11 pagas.

Artículo 28.–Pagas extraordinarias.

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de Verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base más los complementos ad personan y de vinculación que pudieran recibir los trabajadores con anterioridad a la firma de este Convenio.

El devengo de tales pagas se verificará en los meses de julio y diciembre respectivamente, procediendo a su pago con las retribuciones salariales de los referidos meses.

El cálculo de referidas pagas será semestral correspondiendo la de verano al primer semestre del año y la de Navidad al segundo semestre del año.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

Artículo 29.–Incremento salarial.

Como consecuencia de la imposibilidad de negociación del presente Convenio Colectivo desde 1993, se ha llegado a un acuerdo de readaptación de las tablas salariales siendo de aplicación para el año 2004 las recogidas en el Art. 27.

Para el año 2005 las tablas salariales se incrementarán con el IPC que determine el Instituto Nacional de Estadística a 31-12-2004 más 0,5 puntos como consecuencia de la congelación de la antigüedad. Para el año 2006, las tablas serán el resultado de aplicar el IPC que registre el Instituto Nacional de Estadística al 31-12-2005 más el 0,25 puntos.

Capítulo VI.–Disposiciones varias

Artículo 30.–Incapacidad Temporal.

Se establece como mejora de las prestaciones de incapacidad temporal con cargo a la empresa las siguientes:

- Del primero al decimoquinto día el trabajador percibirá el 75% del salario base.
- Del decimosexto al vigésimo día, el trabajador percibirá un complemento de su prestación de incapacidad, consistente en el 15% del salario base.
- A partir del vigésimo primer día y hasta el día sesenta, percibirán un complemento sobre la prestación de incapacidad consistente en la cantidad necesaria para garantizar el 100% del salario real.

Estos complementos se percibirán una sola vez al año.

Artículo 31.–Prendas de trabajo.

Uniformes y Epis:

La empresa está obligada a dotar al personal de dos uniformes al año para el desempeño de sus funciones incluyendo el calzado.

El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y el 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.

Capítulo VII.–Régimen Disciplinario

Artículo 32.–Principios de Ordenación.

1.–Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresario y del personal de plantilla.

2.–Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

a) Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.

b) Principio “non bis in ídem”:Un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

c) Principio de dignidad: No pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: Debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de audiencia previa:El trabajador/a debe ser informado de los hechos que motivan la sanción antes de su imposición y comunicación previa antes de iniciar el procedimiento sancionador a los representantes sindicales del sector.

f) Principio de no discriminación: La facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

g) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

3.–Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.–La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere.

Artículo 33.–De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos cinco veces al mes.

2.–El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

3.–No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 16 a 30 minutos, 5 veces durante el mes.

2.–Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3.–El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.–El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

5.–La desobediencia a la Dirección de Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

6.–Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

7.–Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.–La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9.–No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se considerarán faltas muy graves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2.–La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.–La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

5.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.–Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.

7.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.–La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

9.–La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.

10.–Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados.Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

11.–Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

12.–El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

13.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14.–La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

15.–Falta notoria de respeto o consideración al público.

16.–Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

17.–Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

18.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

19.–No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

20.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 34.–Sanciones.

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días, y rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35.–Tramitación.

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para las sanciones por faltas muy graves, se notificará también al Comité de Empresa o Delegados y Delegados de Personal y en todo caso, al Sindicato al que estuviera afiliado el trabajador, si así se lo manifestare al empresario.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

También se dará audiencia al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal si se trata de trabajadores o trabajadoras afiliados a un sindicato, y lo manifestaran al empresario, en caso de falta grave o muy grave.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

Artículo 36.–Prescripción.

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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 37.–Infracciones de las empresas.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Capítulo VIII.–Interpretación de Convenio

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de los empresarios y un representante de cada uno de los Sindicatos más representativos.

Cláusula de descuelgue:

La empresa que por causas económico financiera no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente Convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio en término del mes siguiente a contar desde la publicación oficial del mismo, o sus revisiones.

Ante la referida Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento a valor para la consideración del descuelgue.

Asimismo, junto a la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

- Informe económico: Desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias.Todo ello referido a los últimos ejercicios y avance del actual.
- Plan de viabilidad: Especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.
- Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos en empresas de más de cincuenta trabajadores.

Si la Comisión Paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

El Acuerdo de la Comisión requerirá unanimidad de sus miembros.

Disposición Adicional.

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio no se devengarán por el concepto de antigüedad nuevos derechos, quedando por tanto suprimido dicho concepto en las condiciones indicadas en el Art. 24.

Las cantidades que viene siendo percibida por los trabajadores como antigüedad se reflejarán en las nóminas correspondientes como complemento personal denominado "complemento de vinculación" no siendo absorbible, ni revalorizable ni compensable.

Disposición Final.

Para la resolución de cuantos conflictos puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio, las empresas y el personal afectado procederán a su Resolución interesando la interpretación que la Comisión Paritaria establezca al respecto, y en su caso, al arbitraje del Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), siempre previa consulta de la Comisión Paritaria al respecto que deberá proceder obligatoriamente a omitir informe sobre las cuestiones planteadas.

Referida Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los empresarios, un representante de CC.OO. y un representante de U.G.T.

7241/004

III.– ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

Área de Urbanismo, Vivienda e Infraestructuras

Concurso para la adjudicación de trabajos de consultoría, asistencia y servicios

Órgano contratante: Ayuntamiento de Valladolid.

Objeto: Contratación de trabajos de asistencia técnica para la redacción de proyecto de urbanización de la calle Cigüeña entre Tórtola y Pingüino, mediante concurso, con tramitación ordinaria y procedimiento de licitación abierto.

Plazo de ejecución: Dos meses y medio.

Tipo de licitación: 42.000 €.

Examen del expediente y solicitud de documentación: En la Sección Administrativa de Obras del Área de Urbanismo, del Ayuntamiento de Valladolid, sita en Monasterio de San Benito, C/ San Benito n.º 1, teléfono 983 42 61 64.

Copia del proyecto y pliego de cláusulas administrativas particulares podrán obtenerse en "OFTECO REPROGRAFÍA", P.º de Zorrilla n.º 29, Teléfono: 983 22-62-74, 47006 Valladolid.

Exposición del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y su cuadro de características: Durante los ocho primeros días hábiles, siguientes a la publicación de este anuncio, suspendiéndose la licitación en caso de impugnación.

Presentación de proposiciones: Las ofertas se presentarán, en días de oficina, de ocho treinta a catorce treinta horas, en la citada Sección Administrativa de Obras, antes del plazo de 15 días naturales contados desde el siguiente a la fecha de publicación del anuncio en el B.O.P.

La entrega de ofertas por correo se adecuará a lo previsto en el Art. 80 del Reglamento General de laLey de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por R.O. 1098/2001 de 12 de octubre.

Apertura de plicas: En acto público a las doce horas del octavo día hábil siguiente al de la terminación del plazo señalado para la presentación de ofertas, en una de las dependencias del Monasterio de San Benito.

Gastos de anuncios: Serán de cuenta del adjudicatario.

Valladolid, 17 de septiembre de 2004.–El Alcalde, P.D. El Concejal Delegado del Área de Urbanismo (Dto n.º 794 de 28 de enero de 2004), José Antonio García de Coca.

7223/2004

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Servicio de Salud y Consumo

De conformidad con lo dispuesto en los Arts. 59.4 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (BOE 285 de 27 de noviembre de 1992) se hace público notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes que se indican a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

A.–Molestias animales C/ Julio Ruiz de Alda n.º 40-2.º C. Expediente: 3.6.1.12.011/2004-Doña Carmen Lozano Cocho.

El Concejal Delegado del Área de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible por delegación del Sr. Alcalde (Decreto n.º 794 de 28 de enero de 2004), con fecha 6 de agosto de 2004, ha dictado Decreto n.º 6736, del tenor literal siguiente:

"Vistas las actuaciones practicadas en el expediente de referencia, relativo al asunto mencionado, y atendido que:

Con fecha 23 de febrero de 2004 se inicia expediente de restitución de la legalidad con base en el informe veterinario de fecha 28 de enero del año actual en el que quedan acreditados los siguientes hechos:

Con fecha 28 de enero de 2004 los inspectores del Servicio de Medio Ambiente realizan una nueva inspección en la vivienda arriba indicada por la existencia de olor a gas y, lo que se encuentran, según se refleja en el acta, es un fuerte hedor debido a la existencia de múltiples animales en su interior.

Que por Decreto de Alcaldía n.º 9073, de 26 de octubre de 1999, se ordenaba a la propietaria de la vivienda, doña Carmen Lozano Cocho, al desalojo de todos los animales existentes en C/ Julio Ruiz de Alda, 40, 2.º C.

Notificado este Decreto al interesado, se le concede audiencia sin que éste haya presentado escrito de alegaciones.

El artículo 5 del Reglamento Regulador de la Tenencia y Comercialización de Perros y otrosAnimales dispone que la tenencia de animales domésticos de compañía estará condicionada a la existencia de condiciones higiénicas adecuadas en su alojamiento, a la ausencia de riesgos y la inexistencia de incomodidades o molestias para los vecinos o para otras personas en general, o para el animal, que no sean las derivadas de la propia naturaleza.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.2 del citado Reglamento según el cual cuando se decide que no es posible la estancia de animales en una vivienda o local deberá procederse a su desalojo. Si no lo hicieran voluntariamente después de ser requeridos para ello, lo realizarán los Servicios Municipales, sin perjuicio de la existencia de la responsabilidad que procediere por desobediencia y del pago de los gastos.

Estas molestias han quedado acreditadas a lo largo de la tramitación de este expediente.