

_____ *1405712*

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO**

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Odontólogos y Estomatólogos - código convenio 030043050125009-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 28/2/2014, suscrito por las representaciones de las centrales sindicales UGT y CCOO y por otro lado la representación de la Asociación de empresarios de odontólogos y estomatólogos, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la

Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 193/2013, de 20 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

En Alicante a 14 de marzo de 2014

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Fdo.: Rafael Muñoz Gómez

III Convenio colectivo de trabajo de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Alicante Años 2014-2015

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación para toda la provincia de Alicante

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas cuya actividad sean las clínicas privadas de estomatólogos y odontólogos, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 1º. del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán empresas todos los establecimientos sean personas físicas o jurídicas, ubicadas en la provincia de Alicante, y cuya actividad principal sea la de clínicas privadas de estomatología y odontología.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena dependientes de las empresas privadas de odontología y estomatología, tanto los trabajadores fijos, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, etc., o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el B.O.P. («Boletín Oficial de la Provincia de Alicante»), si bien todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero del 2014 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. Denuncia y prórroga:

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente en todas su cláusulas tanto normativas como obligacionales, de año en año.

De acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del E. T. el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, será de un mes a partir de la finalización de la vigencia, procediéndose a constituir la comisión negociadora en la que ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Se establece por las partes que el presente convenio tiene vigencia en todo su articulado hasta que no sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante un nuevo convenio que sustituya al presente.

No obstante, mientras no se formalice un nuevo convenio, la prórroga del mismo será por periodos sucesivos de un año, llevando consigo un incremento salarial del 1 %. En el caso de que el aumento que se realice en el nuevo convenio fuera inferior no se efectuará detracción alguna a los trabajadores afectados.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancias de la autoridad laboral, o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula, y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso se mantendrá como cláusula de garantía «ad personam», todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener, no pudiendo ser compensables ni absorbibles.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Dicha comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de los empresarios y otros 2 en representación de la parte social firmante de este convenio. Cada una de las partes podrá designar los asesores que estime oportuno.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria: Alicante, Avenida General Marvá, nº. 11-13, entreplanta.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de las partes negociadoras del Convenio, con los asesores técnicos que las mismas designen, y un Presidente, que será, también, el que las partes designen.

Funciones:

A. La interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E. T.

B. La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del E. T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

C. Intervenir en la resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los art. 41. 6 y 82. 3 del E. T., respectivamente.

D. Celebración de reunión preceptiva ante la comisión, previa a la interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes, según el caso, en materia de conflictos individuales/colectivos que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento:

Se reunirá obligatoriamente siempre y cuando alguna de las partes lo solicite, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha en que tenga conocimiento del problema.

Solo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar la correspondiente acta que podrá ser registrada oficialmente, conforme a lo determinado en la legislación vigente en la materia.

Los acuerdos se adoptarán en el plazo máximo de quince días, precisándose para su validez la mayoría simple de votos.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Sede:

La Comisión Paritaria fija su sede en el domicilio de Alicante, Avenida General Marvá, n.º. 11-13, entreplanta.

Artículo 9.- Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana,

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

Capítulo II.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Capítulo III

Empleo.

Disposiciones generales.

La clasificación del personal que se señala en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Artículo 11. Clasificación del personal según su permanencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente convenio se clasificará en:

Personal fijo: Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Artículo 12. Forma del contrato.

La forma del contrato de trabajo se podrá celebrar verbal o por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel.

Todos los contratos deberán formalizarse por escrito, siempre que superen las cuatro semanas de duración. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

Artículo 13. Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente convenio, se regirán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

Especificaciones:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aplicable en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios aún tratándose de la actividad normal

de la Empresa y con una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo, siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta doce meses después de haber finalizado dicho contrato.

b) Contrato de interinidad.

Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras, con reserva a puesto de trabajo siempre que el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.

c) Contrato en prácticas.

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 75% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad, para el primer año y como mínimo del 85% para el segundo año.

d) Los contratos celebrados para la formación.

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 75 % del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año, y del 80 % para el segundo.

Las citadas cuantías económicas para el contrato en práctica y los contratos celebrados para la formación, no podrán ser en ningún caso inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Capítulo IV.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece un período máximo de prueba, variable según los niveles profesionales, y que no podrá exceder de:

Nivel I: Seis meses.

Nivel II: Dos meses.

Nivel III: Un mes.

Niveles IV y V: 15 días.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 15. Ceses.

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima a la dirección de la empresa de:

Niveles del I, II y III: Un mes.

Nivel IV y V: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de los contratos de trabajo cuya duración sea superior a un año que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con una antelación mínima igual a los periodos contemplados en el párrafo anterior, teniendo la empresa que abonar como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días de su salario, como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

Capítulo V

Artículo 16. Clasificación Profesional. Criterios generales.

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 17. Grupos Profesionales

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I: Personal Sanitario

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención a la salud del enfermo, incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar, para las cuales se exige solamente cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

En función de la titulación requerida se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de Odontólogo y/o Estomatólogo.

Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de: Enfermero/a.

Nivel III: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación profesional de formación profesional de grado superior. Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de: Higienista Dental.

Además de las funciones propias de su titulación en las empresas de 3 o menos empleados, asimismo desarrollarán todas aquellas actividades que sin tener carácter propio vengán a facilitar toda la organización del trabajo.

Nivel IV: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado medio.

Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de: Auxiliar de Enfermería, antiguamente Auxiliar de Clínica.

Además de las funciones propias de la categoría, realizarán la recepción de volantes, documentos, ordenación de horario de visitas, inscripción de libros de registro y en general todas aquellas actividades administrativas, propias de una clínica dental.

Nivel V: Lo integran el personal que sin experiencia profesional presta sus servicios bajo la supervisión del personal cualificado. En esta categoría profesional no se podrá permanecer más de tres años.

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría de: Ayudante.

Grupo II: Personal Técnico no Sanitario

Se integra en esta Grupo Profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención al paciente, pero que requieren para su ejercicio disponer de una titulación de grado.

Dentro de este Grupo se establecen dos niveles en función de la titulación requerida para el desempeño del puesto.

- Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de: Letrado, Licenciado en Ciencias Empresariales, etc.

- Nivel II: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Graduado Social, Diplomado en Ciencias Empresariales, etc.

Grupo III: Personal Administrativo

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones relacionadas con la actividad propia de la administración en todos sus ámbitos y niveles, Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación (titulación y/o experiencia) suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, contables, informáticos, etc.

Dentro de este Grupo se establecen, en función de la responsabilidad y autonomía de las funciones desempeñadas los siguientes niveles:

- Nivel III: Integran este nivel aquéllos trabajadores que desempeñan funciones que requieren una especialización profesional determinada o experiencia y conocimientos adecuados, con un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el área específica de su actividad.

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría profesional de Oficial Administrativo.

Además, cuando sea responsable de organizar y dirigir a personal asignado a su cargo, así como organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento, asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas, económicas, ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja. Con la realización de estas funciones tendrá la categoría de Jefe Administrativo.

- Nivel IV: Integra al resto de personal dedicado a labores administrativas, que aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, siguen un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, aun cuando puedan exigir un mínimo grado de iniciativa. Dentro de éste nivel se incluye al personal que no pueda quedar incluido en el Nivel III.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de: Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

Grupo IV: Personal de Servicios Generales

Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel III: Integran este nivel aquéllos trabajadores que desempeñan funciones que requieren una especialización profesional determinada o experiencia y conocimientos adecuados, con un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el área específica de su actividad.

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría profesional de Oficial de Servicios.

Nivel IV: Integran este nivel aquéllos trabajadores que desempeñan funciones que colaboran con los oficiales de cada uno de los categorías que se puedan precisar.

Quedan integradas en este nivel la antigua categoría profesional de Ayudante Especialista.

Nivel V: Integran este nivel aquéllos trabajadores que desempeñan funciones del aseo y limpieza de los locales del centro de trabajo.

Quedan integradas en este nivel la categoría profesional de Limpiadora.

Transposición e integración de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que por reunir las características descritas en cada Grupo puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la trasposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional por categorías profesionales.

Artículo 18. Movilidad funcional

1.- La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá más limitaciones que las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de determinadas tareas o funciones.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al Grupo Profesional, sólo será posible cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo VI

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima será de 1.772 horas anuales. La jornada semanal será de 40 horas.

Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa, pudiendo éstas ser divididas en dos períodos, siendo uno de ellos como mínimo de veintidós días consecutivos. Para el fraccionamiento de las vacaciones ambas partes deben estar de acuerdo previamente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo del disfrute de común acuerdo con la empresa. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al disfrute de 9 días de vacaciones en este período, salvo que el trabajador renuncie a ello.

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

Las trabajadoras que durante su período de vacaciones inicien el período de maternidad, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones inmediatamente a la finalización de la baja maternal, debiéndose disfrutar de forma preferente en el año natural, en el caso de finalizar la baja en el siguiente año, comenzarán en dicha fecha su disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo VII

Artículo 21 Permisos retribuidos

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y tendrán todas ellas la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización clínica o domiciliaria, debidamente acreditadas, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento o fallecimiento de parientes hasta el primer grado tres días. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros el plazo será ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, por previa solicitud del trabajador.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo, el padre tendrá derecho a tres días naturales a partir del hecho causante, más, los trece días recogidos en la ley orgánica 3/07 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los términos que establece la ley de igualdad.

c) En caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado dos días. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros el plazo será ampliado a cuatro días.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio. Este derecho también serán reconocidos a las parejas de hecho, previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

h) Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o éste relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.

i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

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

k) Los permisos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 22. Formación

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 23. Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

El trabajador o trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

A) POR MATERNIDAD:

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzará:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción. El nacimiento

o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien solo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

B) POR CUIDADO DE FAMILIARES:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencias especiales conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

REINCORPORACIÓN POR FIN DE EXCEDENCIA.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

Artículo 24. Protección de las víctimas de la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de las trabajadoras a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 25. Reducción de jornada por cuidado de hijos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con

discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

El trabajador por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos treinta días sobre su inicio.

En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes.

Este permiso se concederá una vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año del disfrute de la anterior.

La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

Al término de la licencia el trabajador o trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

Capítulo VIII

Artículo 27. Retribuciones:

Los conceptos salariales se ajustarán a la nomenclatura y cuantía que establece este convenio y a las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 28. Salario base:

Será para el año 2014 el aumento del 0,60 % sobre la tabla salarial existente al 31-12-13, quedando reflejada para cada categoría en la tabla que figura en el anexo I.

Para el año 2015 se acuerda el aumento del 1,00 % sobre la tabla salarial existente al 31-12-14, quedando reflejada para cada categoría en la tabla que figura en el anexo II.

Artículo 29. Antigüedad:

Consistirá en el abono de cuatrienios por un importe de 29,40 euros mensuales por cada uno de ellos, para el año 2014, comenzando a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.

Se fija el valor del cuatrienio para el año 2015 por un importe de 29,69 euros mensuales.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias:

El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en el importe de salario base más antigüedad mensual.

Dichas gratificaciones se abonarán en la segunda quincena de los meses de marzo, junio y diciembre, y serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Se podrán prorratear mensualmente siempre que ambas partes así lo acuerden.

Capítulo IX

Artículo 31. Salud laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio se comprometen a cumplir escrupulosamente la Ley 31/95, de 8 de noviembre («B.O.E.» de 10-11-95), sobre Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones en concordancia. Las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera el vestuario idóneo para la realización de su trabajo, así como cuantos elementos de prevención sean necesarios.

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribucio-

nes, quedando excluidos de este derecho los accidentes de tráfico.

Capítulo X

Artículo 32. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquellas.

Artículo 33. Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en:

Leves.

Graves.

Muy graves.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al trabajador.

Artículo 34. Graduación de las faltas.

Faltas leves:

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno a tres días al mes.

La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.

La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

Faltas graves:

La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días y por un tiempo total de hasta 60 minutos.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes o 3 en un plazo de dos meses.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a las trabajadoras y trabajadores y a los usuarios.

El acoso sexual.

La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.

Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Artículo 35. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.

- Despido.

Artículo 36. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los Delegados de Personal, si los hubiera, en los supuestos de faltas graves o muy graves.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a los Delegados de Personal, si los hubiera, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de tres días laborables puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los Delegados, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente

y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones Adicionales.-

Primera.- En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo 1995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en el Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Segunda.- El presente convenio ha sido concertado, de una parte por la Asociación de Empresarios de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Alicante y de otra por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., haciendo constar que todos los acuerdos han sido adoptados por unanimidad.

ANEXO I

		TABLAS SALARIALES AÑO 2014	MES	AÑO
		CATEGORIA		
PERSONAL SANITARIO				
GRUPO I	NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	1.583,10 €	23.746,50 €
	NIVEL II	TITULADO MEDIO	1.319,25 €	19.788,75 €
	NIVEL III	HIGIENISTA DENTAL	1.055,39 €	15.830,85 €
	NIVEL IV	AUX. DE ENFERMERÍA	949,87 €	14.248,05 €
	NIVEL V	AYUDANTE 3ER.AÑO	770,44 €	11.556,60 €
		AYUDANTE 2* .AÑO	744,05 €	11.160,75 €
		AYUDANTE 1ER.AÑO	717,68 €	10.765,20 €
PERSONAL NO SANITARIO				
GRUPO II	NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	1.583,10 €	23.746,50 €
	NIVEL II	TITULADO MEDIO	1.319,25 €	19.788,75 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
GRUPO III	NIVEL III	JEFE ADMINISTRATIVO	1.432,33 €	21.484,95 €
	NIVEL III	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.168,48 €	17.527,20 €
	NIVEL IV	AUX.ADTVO./RECEPCIONISTA	918,20 €	13.773,00 €
OFICIOS VARIOS				
GRUPO IV	NIVEL III	OFICIAL	1.055,39 €	15.830,85 €
	NIVEL IV	AYUDANTE ESPECIALISTA	918,20 €	13.773,00 €
	NIVEL V	LIMPIEZA	844,32 €	12.664,80 €
ANEXO IITABLAS SALARIALES AÑO 2015				
		CATEGORIA	MES	AÑO
PERSONAL SANITARIO				
GRUPO I	NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	1.598,93 €	23.983,95 €
	NIVEL II	TITULADO MEDIO	1.332,44 €	19.986,60 €
	NIVEL III	HIGIENISTA DENTAL	1.065,95 €	15.989,25 €
	NIVEL IV	AUX. DE ENFERMERÍA	959,37 €	14.390,55 €
	NIVEL V	AYUDANTE 3ER.AÑO	778,15 €	11.672,25 €
		AYUDANTE 2* .AÑO	751,49 €	11.272,35 €
		AYUDANTE 1ER.AÑO	724,85 €	10.872,75 €
PERSONAL NO SANITARIO				
GRUPO II	NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	1.598,93 €	23.983,95 €
	NIVEL II	TITULADO MEDIO	1.332,44 €	19.986,60 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
GRUPO III	NIVEL III	JEFE ADMINISTRATIVO	1.446,66 €	21.699,90 €
	NIVEL III	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.180,16 €	17.702,40 €
	NIVEL IV	AUX.ADTVO./RECEPCIONISTA	927,38 €	13.910,70 €
OFICIOS VARIOS				
GRUPO IV	NIVEL III	OFICIAL	1.065,95 €	15.989,25 €
	NIVEL IV	AYUDANTE ESPECIALISTA	927,38 €	13.910,70 €
	NIVEL V	LIMPIEZA	852,76 €	12.791,40 €