

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7880 *Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental, S.L., (Código de convenio n.º 90102712012017) que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE DENTOESTETIC CENTRO DE SALUD Y ESTÉTICA DENTAL, S.L. (DENTIX)

CAPÍTULO I

Ámbito y normas de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a las clínicas dentales de la Empresa Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental, S.L., en adelante DENTIX, en todo el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de DENTIX definidos en el artículo 1.

Asimismo, queda excluido el personal cuya relación laboral se regule en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

No mediando denuncia expresa de las partes, este convenio prorrogará su vigencia por períodos sucesivos de un año, salvo aquellas materias cuya prórroga sea expresamente excluida en las cláusulas del presente Convenio.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Se acuerda que el convenio quedará denunciado automáticamente con fecha 1 de julio de 2019. A partir de ese momento ambas partes se comprometen a constituir con la mayor celeridad la Comisión negociadora, a los efectos de poder llegar a un acuerdo para la firma en la fecha más próxima posible a la de finalización de vigencia.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior, siempre que el PIB del año anterior fuese igual o superior al 1% y el EBITDA de la Empresa, en el ámbito nacional, sea positivo.

Artículo 5. *Comisión negociadora.*

La comisión negociadora quedará constituida por la empresa DENTIX y las organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones. El número máximo de personas será de 7 por cada una de las partes y en todo caso será impar en cada una de las representaciones.

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

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 instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de quince días a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 7. *Garantía salarial «ad personam».*

Al personal que con anterioridad al momento en que le resulte de aplicación este convenio viniera percibiendo y/o disfrutando retribuciones fijas superiores y más beneficiosas se le respetarán las mismas.

A este personal se le aplicará la tabla de retribuciones de este convenio, y adicionalmente las retribuciones fijas que, en cómputo anual, sean superiores a las determinadas en el mismo. Éstas se reflejarán en nómina como complemento personal de garantía. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento, se restará a su actual retribución anual fija la retribución anual acordada en el presente convenio, y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal, que se percibirá en las doce mensualidades.

Este complemento será para los grupos profesionales IV, V, VI y VII de carácter no absorbible, ni compensable y revalorizable. Para los grupos II y III será no absorbible, no

compensable y no revalorizable, siempre que el complemento personal no supere los 28.000 euros. En el resto de grupos y supuestos el complemento será de carácter absorbible, compensable, y no revalorizable.

No obstante, lo anterior, las retribuciones variables de carácter anual o inferiores al año o comisiones o cualquier otra cantidad económica percibida vinculada a la consecución de objetivos que los trabajadores de Dentix hayan venido percibiendo hasta la fecha de aplicación del presente Convenio no se incorporarán a la garantía «ad personam» ni se entenderán como condición más beneficiosa.

Este complemento personal se determinará en una sola ocasión para cada trabajador y se mantendrá en los mismos términos durante toda la vigencia de su relación laboral.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria, de 3 miembros por cada una de las partes, compuesta por los firmantes del Convenio Colectivo. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán variar por cada una de las partes en función de los temas a tratar.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la sede de DENTIX en Madrid, y se crea la dirección de correo electrónico comisionparitaria@dentix.es fin de que pueda utilizarse este medio por parte de la plantilla para acceder a dicha comisión.

Artículo 9. *Competencias de la Comisión Paritaria.*

A. Competencias Generales:

- Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- En Formación ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas en el capítulo III sobre Formación.

B. Competencias Específicas:

– Adaptación o modificación del convenio durante su vigencia. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, constituyéndose de este modo en Comisión Negociadora, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

– Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, que deberán resolverse en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Salvo en los casos de inaplicación de condiciones previstas en este Convenio, en las cuales el plazo para resolver será de siete días. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

– No obstante, lo anterior, ante el desacuerdo en la comisión paritaria se acudirán al procedimiento de mediación o arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación o el arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la sumisión a arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

Artículo 10. *Funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una presidencia y una secretaria, cuyas funciones serán las siguientes:

Presidencia:

- La representación formal de la Comisión Paritaria.
- Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión junto la Secretaría.
- Redactar las órdenes del día, junto con la Secretaría.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Presidencia y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Secretaría:

- Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria.
- Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o que se encuentren en tramitación.
- Expedir los certificados que le sean solicitados, con el Vº Bº de la Presidencia.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Secretaría y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Vocalía:

- Asistir a las reuniones.
- Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
- Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- Participar en los debates de la Comisión.

2. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

3. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

4. Las diferentes solicitudes enviadas a la Secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las personas que formen parte de la misma.

5. Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

6. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán el mismo día de la reunión, siendo firmadas por un miembro de cada una de las organizaciones que forman parte de la comisión así como por la Presidencia y la Secretaría.

CAPÍTULO II

Organización de la actividad laboralArtículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de DENTIX, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación unitaria y sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Independientemente de lo anterior, en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual ésta deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. En caso de que la modificación sustancial sea de carácter colectivo deberá ir precedida del período de consultas según lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo profesional en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Los grupos profesionales son los que se detallan en la tabla salarial de este convenio.

| Grupo | |
|-------|---|
| 0 | Director Odontológico. |
| I | Odontólogo. |
| II | Director de Clínica. |
| III | Subdirector de Clínica/ Administrativo comercial. |
| IV | Higienista. |
| V | Auxiliar de Clínica/Auxiliar de Enfermería. |
| VI | Recepcionista. |
| VII | Atención al Paciente. |

Artículo 13. *Funciones de los Grupos Profesionales.*

Grupo Profesional 0:

El personal encuadrado en este grupo profesional, desarrollará, entre otras, las funciones de dirección del cuadro de odontólogos de la clínica que tenga asignada. Igualmente tendrá las competencias que corresponden a los licenciados en Odontología, debiendo tener la titulación correspondiente.

Grupo Profesional I:

El personal encuadrado en este grupo profesional, desarrollará, entre otras, las competencias y funciones que corresponden a los licenciados en Odontología y Médicos Especialistas en Estomatología relativas a la promoción de la salud bucodental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de mayo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental.

Grupo Profesional II:

El personal encuadrado en este grupo profesional desarrollará, entre otras, las siguientes tareas:

- Ejercer la gestión integral de la clínica con los mayores estándares de calidad fijados por la Compañía, desarrollando entre otras tareas, la gestión de incidencias, reclamaciones y devoluciones; control y seguimiento de los tratamientos y de las financiaciones; supervisión de la caja diaria e ingreso de efectivo en banco; supervisión y análisis de datos; control de la cuenta de resultados (gastos de laboratorios, compras, devoluciones, etc.); cooperación y seguimiento de las tareas administrativas de la dirección médica.
- Ejercer las tareas de dirección con respecto al personal asignado a la clínica.
- Labores comerciales.
- Valoración, asignación (conjuntamente con la central) y comunicación de los objetivos del personal de clínica.

Grupo Profesional III:

El personal encuadrado en este grupo profesional, bajo la supervisión del Director de clínica, desarrollará, entre otras, todas las funciones de gerencia, comerciales y gestión de recursos que éste delegue en él.

Grupo Profesional IV:

El personal encuadrado en este grupo profesional, es el que con el correspondiente título de Formación Profesional de nivel superior tendrá como atribuciones, en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria bucodental, entre otras competencias profesionales las que se recogen en el Real Decreto 140/2011. Asimismo, podrán realizar determinadas funciones técnico-asistenciales como Ayudantes y Colaboradores de los Facultativos Médicos y Odontólogos.

Grupo Profesional V:

En este grupo profesional se encuadran Auxiliares de Enfermería y Auxiliares de Clínica. El personal comprendido en este grupo profesional desarrollará entre otras las siguientes funciones:

- Auxiliar al odontólogo.
- Registro y control de producción de los doctores.
- Preparación, gestión y archivo de las historias clínicas.
- Mandar reportes a coordinación de cirugía y ortodoncia.
- Mantener el almacén, realizando y recepcionando pedidos, así como realizar el control mensual del stock y reportarlo a la central.
- Esterilización del material.
- Realización de vaciados.
- Mantener en condiciones óptimas las condiciones higiénicas sanitarias del gabinete, así como el orden del instrumental médico sanitario.
- Tareas propias correspondientes al Laboratorio.
- Llamadas de control postcirugía.
- Acompañamiento del paciente al gabinete.
- Apoyo en tareas de recepción siempre que sea necesario y en ausencias puntuales del personal de esa área.

Grupo Profesional VI:

El personal encuadrado en este grupo profesional, realiza, entre otras, las siguientes tareas:

- Gestión y optimización de las agendas y las citas con los pacientes.
- Gestión de caja, cobros y reflejo de cualquier incidencia existente en caja.

- Dar de alta a las primeras visitas, rellenando correctamente los campos de datos personales y enfermedades, así como bajas, traslados y modificaciones de los datos de los pacientes.
- Control de la correcta realización de la producción y horas de los doctores.
- Confirmación de las citas del día siguiente.
- Atención telefónica y presencial.
- Envío de incidencias al departamento de control interno acerca de cambios relativos a presupuestos, citas realizadas, etc.
- Control y seguimiento posterior de los pacientes en sala.
- Realización de los reportes de cierre de la clínica con los datos correspondientes al mismo.
- Apoyo a dirección y subdirección en la realización de pequeños presupuestos a pacientes (profilaxis, obturaciones, etc.).
- Cualesquiera otras labores administrativas.

Grupo Profesional VII:

El personal encuadrado en este grupo profesional, realiza, entre otras, funciones básicas de atención e información a los pacientes en la clínica, así como cualquier otra acorde a su grupo profesional.

Artículo 14. Empleo.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a DENTIX como al personal, que elimine desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, que contribuya a la competitividad de DENTIX, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida y a tiempo completo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria y sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria y la sindical del personal, dentro de su ámbito de representación, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que DENTIX tendrá al menos un 70% de personal con contrato indefinido durante toda la vigencia de este convenio.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 30%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, DENTIX transformará los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

Contrato eventual:

Es el que se concierte para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los distintos convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para la actividad del sector.

Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá el contrato eventual prorrogarse sin que la duración total supere la duración máxima.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Todo ello, en atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la producción motivada por campañas publicitarias desarrolladas en determinadas fechas y que provocan un aumento considerable de las primeras visitas y, como consecuencia, de tratamientos odontológicos.

A la finalización del contrato por expiración del plazo acordado, haya alcanzado o no la duración máxima prevista en este artículo, el trabajador tendrá derecho a percibir la compensación económica establecida en cada momento por la legislación vigente o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato en indefinido.

Contrato en prácticas:

No será inferior a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 90% para el primer año y el 100% para el segundo, del grupo profesional para el que se contrate por esta modalidad, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje:

No será inferior a doce meses, prorrogables, hasta dos veces, en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 90% para el primer año, y el 100% para los dos años siguientes, del grupo profesional para el que se contrate por esta modalidad, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado para la formación y el aprendizaje no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato de obra o servicio determinado:

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente mientras continúe la prestación de la actividad, por adscripción al centro de trabajo, servicio o campaña por la que se estableció la relación contractual.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por obra o servicio no podrá tener una duración superior a tres años, transcurrido este plazo el personal adquirirá la condición de personal fijo de la empresa.

Asimismo, el personal que en un período de treinta meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente grupo profesional en DENTIX, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Contrato a tiempo parcial:

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo a la semana, al mes o al año y su distribución, así como el porcentaje que supone sobre la jornada semanal/mensual/anual de referencia.

La realización de las horas complementarias se sujetará, en todo caso, a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el ánimo de fomentar el empleo de calidad en DENTIX, ambas partes acuerdan que, no se realizarán contrataciones a tiempo parcial distintas del colectivo de odontólogos por tiempo inferior a 20 horas semanales, salvo aquéllas que se realicen para la sustitución de trabajadores con reducción de jornada por motivos familiares en los mismos términos establecidos en el artículo 39 del presente Convenio, y también en el caso de que se acuerde la creación de nuevos Grupos Profesionales no incluidos en este momento en el Convenio.

El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias salvo lo contemplado en artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores,

Artículo 15. *Plantillas.*

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria y sindical tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de DENTIX, con la especificación del número total de personas que comprende cada uno de los grupos profesionales, la antigüedad, el turno y la jornada, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria y la sindical observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2% del personal de la plantilla de DENTIX, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente.

Artículo 16. *Período de prueba.*

En atención a los diferentes Grupos Profesionales en los que se encuadren los trabajadores, se establecen los siguientes períodos de prueba:

Grupos profesionales 0, I, II y III: 6 meses.

Grupos profesionales IV, V, VI y VII: 3 meses.

El período de prueba será pactado por escrito. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Dirección de la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar el derecho de extinción del contrato durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 17. *Ingreso y provisión de vacantes.*

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán objeto de la debida publicidad para el conocimiento de los mismos por parte del personal y de su representación legal en la Empresa.

Trimestralmente se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para analizar el desarrollo de la cobertura de las vacantes así como el buen funcionamiento del sistema de información al personal.

Artículo 18. *Ceses en la empresa.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en DENTIX deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupos profesionales 0, I, II y III: 1 mes.

Grupos profesionales IV, V, VI y VII: 15 días.

La falta de preaviso establecido facultará a DENTIX para deducir de la liquidación las cantidades correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

DENTIX viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Queda prohibido destinar al personal a realizar funciones o a ocupar un grupo profesional inferior, salvo por circunstancias justificadas y por el tiempo mínimo indispensable. De la movilidad prevista en este apartado se dará comunicación a la representación unitaria y sindical.

Cuando se destine al personal a la realización de tareas correspondientes a un grupo profesional superior, percibirá las retribuciones de este grupo profesional durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior grupo profesional, salvo que se ostente dicha titulación.

Cuando las realice durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el grupo profesional requiera.

Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, salvo que la distancia fuese inferior a 75 km, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

En caso de producirse el traslado deberá informarse al trabajador y a la representación unitaria y sindical al menos con 30 días de antelación a la efectividad de la medida. Cuando el personal sea trasladado a un centro cuya distancia sea superior a 75km, podrá rescindir su contrato.

Las partes acuerdan que, como consecuencia del mayor perjuicio ocasionado por una movilidad geográfica a los trabajadores de los Grupos Profesionales IV, V, VI y VII, la indemnización en caso de resolución del contrato a instancia del trabajador será de 33

días de salario por año trabajado con el límite de 12 meses. En el caso de trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 0, I, II y III, la indemnización en caso de instar la resolución de su contrato como consecuencia de la movilidad geográfica será la establecida legalmente en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Traslados temporales.*

El personal comprendido en los grupos profesionales IV, V, VI y VII, sólo podrá ser desplazado, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, a un centro de trabajo distinto al que se encuentre adscrito siempre que éste no se encuentre a más de 75 km.

El personal comprendido en los grupos profesionales 0, I, II y III podrá realizar los desplazamientos necesarios a requerimiento de la empresa. No obstante, estos desplazamientos deberán preavisarse con una semana de antelación, salvo casos excepcionales de demostrada urgencia. La empresa asumirá la totalidad de los gastos derivados de dicho desplazamiento, que en ningún caso podrá prolongarse más allá de tres meses y excepcionalmente seis meses.

En todo caso, durante el período de formación del personal, y al objeto de que éste adquiera las competencias y conocimientos exigidos para el grupo profesional, la empresa podrá efectuar los desplazamientos necesarios entre centros. Una vez terminado el período formativo se realizará la adscripción a un centro.

CAPÍTULO III

Formación profesional

Artículo 22. *Principios generales.*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho:

– Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

– A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación relacionados con la actividad de la empresa.

– A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

– A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

– Estos derechos deben acomodarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

– El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales 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 personal 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 comprometida 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.

– El personal, tendrá derecho a solicitar Permisos Individuales de Formación, dirigidos a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, garantizando siempre, la participación de la representación unitaria y sindical, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, según la normativa vigente.

Artículo 23. *Objetivos de la formación.*

La formación profesional para el empleo en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad. La Comisión Paritaria del Convenio determinará los itinerarios formativos para que las nuevas contrataciones puedan optar a formarse con el objetivo de mejorar su titulación.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros grupos profesionales.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua y proponer al Instituto Nacional de las Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los certificados de profesionalidad que se consideren necesarios.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 24. *Desarrollo de la formación.*

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral regula, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de acciones formativas así como su control y seguimiento, dando cobertura a empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio español.

Hasta que no se publique la normativa de desarrollo de esta ley sigue vigente, también, el Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en lo que respecta al derecho de información a la representación legal de los trabajadores. Concretamente este derecho se regula en el artículo 15.

La legislación proporciona un amplio abanico de posibilidades para el desarrollo de la política formativa en las empresas. Esta política será más efectiva si se establece un marco de colaboración con la representación de los trabajadores que permita la configuración del plan de formación en conjunto: estudio de necesidades, establecimiento de prioridades, diseño de acciones formativas, seguimiento y evaluación de la formación.

En consecuencia, la Comisión Paritaria tendrá como objeto estudiar, promover, desarrollar, evaluar e informar cuantas acciones formativas sean necesarias realizar para alcanzar niveles óptimos de preparación para el desarrollo de las competencias en cada uno de los puestos de trabajo, contribuyendo a mejorar la competitividad de la empresa y, en su caso, a la promoción del trabajador.

La Comisión contemplará, entre otras funciones informar, conforme al artículo 15 de Real Decreto 395/2007, y posteriores que desarrollen la Ley 30/2015, de 9 de septiembre por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo o normativa que en su momento lo sustituya, las acciones formativas que se presenten por la empresa para su bonificación a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Paritaria; los planes subvencionados de formación programada en la empresa, los planes financiados por la propia empresa o mediante concierto con centros acreditados o inscritos. La empresa facilitará el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral. Asimismo, la formación obligatoria, a iniciativa de la empresa, siempre se desarrollará dentro del horario laboral o, de no ser así, se procederá a la correspondiente compensación horaria.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

El personal de la empresa podrá presentar a la Comisión Paritaria, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación, a través de la representación unitaria o sindical o de los responsables de su centro de trabajo.

La información de la oferta formativa de la empresa será pública, clara y accesible a toda la plantilla.

Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo en la Comisión Paritaria.

En caso de discrepancia en la aprobación del plan de formación se estará a lo establecido legalmente.

Artículo 25. *Coste de la formación.*

Los planes de formación profesional para el empleo se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, o el que le sustituya. La empresa podrá solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.
2. En el caso de actividades formativas financiadas por el sistema de formación programada, la empresa garantizará el ejercicio de los derechos de participación e información de los Representantes Legales de los Trabajadores, a través de la Comisión paritaria de formación, anteriormente descrita, según la Orden TAS/2307/2007, o las posteriores que se puedan desarrollar en base a la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 26. *Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.*

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y

salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de DENTIX en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, DENTIX garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, DENTIX está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal.

Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de DENTIX y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las que emanen de las decisiones de la Comisión Paritaria del convenio en materia de seguridad y salud.

Podrá ser nombrado delegado sectorial de prevención cualquier persona trabajadora que la representación de los trabajadores estime, con un máximo de seis en toda la empresa. Estos seis trabajadores serán designados por las distintas secciones sindicales de la empresa en proporción a su representatividad global. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados de prevención, así como las que emanen de las decisiones de la Comisión Paritaria del Convenio, en aquellos centros en lo que no esté designado el delegado de prevención. Dispondrán del crédito sindical correspondiente, en función del número de trabajadores de la empresa del ámbito territorial en el que desarrolle sus funciones.

Cuando el delegado de prevención sea nombrado entre la representación unitaria del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención, en caso contrario, se estará a lo establecido en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

DENTIX deberá facilitar a los delegados de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en DENTIX.

Artículo 27. *Vigilancia de la salud.*

DENTIX garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria del personal y sindical, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas

relacionadas con DENTIX o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de DENTIX.

Artículo 28. *Medidas de emergencia.*

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, DENTIX deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, DENTIX deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, DENTIX deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 29. *Gestión y protección medio ambiental.*

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales, y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

DENTIX establecerá y pondrá en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Para ello DENTIX dotará al delegado de prevención de competencias en medio ambiente.

Se pondrán en marcha planes de minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes.

Se proporcionará a los delegados de prevención los medios e información necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones. El tiempo de formación en materia de medio ambiente tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 30. *Ropa de trabajo.*

DENTIX está obligada a facilitar anualmente al menos dos uniformes completos y dos pares de calzado, en base a las exigencias de la empresa. Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por DENTIX, así como de su cuidado.

Artículo 31. *Protección a la maternidad.*

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de DENTIX y los delegados de prevención, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto o de la criatura lactante, DENTIX adoptará las medidas necesarias en virtud de los protocolos de actuación establecidos en la compañía al efecto a fin de evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto o de la criatura lactante, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, DENTIX realizará las gestiones necesarias para que se declare o reconozca la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 32. *Radiaciones ionizantes.*

Con respecto a la realización de pruebas radiológicas en las clínicas se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa vigente y el personal que las realice deberá estar en posesión de la formación y acreditación requerida en cada momento.

CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 33. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada máxima anual efectiva durante la vigencia de este Convenio será de un máximo de 40 horas semanales calculadas en cómputo trimestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, salvo jornadas de sábado y domingo, que podrán extenderse hasta las 12 horas. En los centros de trabajo que estén ubicados en centros comerciales, esta jornada podrá ser de hasta doce horas.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados, excepto para quienes en su contrato se haya determinado una jornada de lunes a viernes.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, en los centros de trabajo ubicados en centros comerciales la distribución de la misma se realizará de lunes a domingo.

DENTIX establecerá un sistema de control de asistencia a fin de registrar las horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación

con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

En la confección de los calendarios habrá de atenderse a las peculiaridades de las diferentes clínicas, y su ubicación en zonas o centros comerciales.

A los efectos de la facultad otorgada por el art. 34.2 Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año hasta un máximo del 10%. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima podrá incrementarse hasta las 10 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de seis horas o más, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

La jornada laboral del día 24 de diciembre será hasta las 15 horas; la del 31 de diciembre hasta las 18 horas y la del 5 de enero hasta las 18 horas. Las horas dejadas de trabajar estos días no serán recuperables.

Artículo 34. *Descanso semanal.*

Se establecen como períodos mínimos de descanso diario y semanal los establecidos por ley y que se detallan a continuación sin que en ningún caso el tiempo de descanso diario pueda quedar solapado por el tiempo de descanso semanal:

- a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurrirán, como mínimo, doce horas.
- b) Descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Artículo 35. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de veintidós días laborables. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un solo período o en varios períodos, nunca superiores a doce días laborables, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.
- b) También serán válidos los acuerdos alcanzados entre todos los trabajadores y validados por el Director de Clínica, siempre que queden debidamente cubiertos todos los turnos de cada grupo profesional.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de los festivos retribuidos, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

El período de devengo y disfrute de las vacaciones será el año natural, salvo que por circunstancias justificadas no se hayan agotado los días de disfrute a la fecha de fin del año, en cuyo caso podrá extenderse el disfrute hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, salvo en los supuestos permitidos por la vigente legislación en casos de finalización de la actividad laboral antes de su devengo por año natural.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo 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

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, debiendo existir intermediación entre el uso del permiso por el trabajador, por los siguientes motivos:

- a) Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a seis si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a seis si el hecho ocurre fuera de España, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.
- c) Cuatro días naturales, por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse a cinco días naturales cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador/a.
- d) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) Un día por razón de boda de padres, hijos/as, hermanos/as, ampliable a tres días naturales, si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador/a.
- g) Un día por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as.
- h) El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.

i) El tiempo indispensable para acudir a consultas de especialistas médicos del Sistema Público de Salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos, siempre que la cita no haya podido establecerse fuera del horario de trabajo.

j) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Dos días de libre disposición, que podrán disfrutarse cuando lo desee el personal a lo largo del año, siempre que lo advierta con al menos una semana de antelación, salvo caso de urgente necesidad, y tan solo podrá ser rechazado por la empresa, por causas organizativas, en dos ocasiones. Los dos días de libre disposición deberán disfrutarse durante el año natural salvo que, por causas organizativas no se hayan podido disfrutar en dicho plazo, en cuyo caso el período de disfrute será ampliable hasta el 31 de enero del año siguiente.

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de su localidad.

Si el trabajador no cumple los requisitos de previo aviso -salvo circunstancias excepcionales debidamente acreditadas- y justificación, en los casos que se determine, para el disfrute de estos permisos, se considerará como falta de asistencia al trabajo procediendo DENTIX al descuento de los días no justificados debidamente en la nómina que corresponda, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

Artículo 37. *Permisos no retribuidos.*

El personal con al menos un año de antigüedad en DENTIX, tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, siempre que no sea en los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre y no se utilice para la realización de otras actividades profesionales o análogas de carácter retribuido.

Este permiso no se podrá anexar al período de vacaciones, deberá solicitarse con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad y con respecto al personal de los grupos profesionales 0 y I podrá denegarse por motivos organizativos relacionados con la finalización de trabajos ya iniciados.

Artículo 38. *Reducción de jornada por diversos motivos familiares.*

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) 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.

c) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

d) El personal, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones.

El personal por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, mediante el disfrute de 20 días naturales de permiso retribuido.

e) En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 39. *Medidas organizativas de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.*

Haciendo uso de la facultad que otorga el art. 37.7 Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva, cuando en la misma clínica exista una coincidencia horaria en la solicitud de reducción de jornada, al amparo de lo dispuesto en el art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores, con un empleado que ya esté disfrutando de una reducción de jornada, dentro de igual grupo profesional, la empresa tendrá la opción de aplicar el cambio de clínica siempre que ello no implique cambio de residencia. En ningún caso la reducción podrá coincidir con el horario de la persona en reducción previa, realizándose siempre con respeto del sistema de turnos vigente en el centro.

Ambas partes acuerdan que, para solicitudes formuladas a partir de la entrada en vigor del convenio, será obligatoria la sustitución de trabajadores que reduzcan el 50% de su jornada por motivos familiares, en los siguientes grupos profesionales y siempre que se produzcan las circunstancias que se indican a continuación:

– Grupo Profesional III. Ante la solicitud de una reducción de jornada, de las previstas en este apartado, de personal encuadrado en este grupo profesional, la compañía se compromete a sustituir al trabajador solicitante, por la fracción de jornada que deje de prestar servicios y durante el tiempo que persista tal situación, siempre que en el centro de trabajo al que pertenezca se supere el ratio medio de un director o subdirector por cada 110 primeras visitas mensuales en el semestre inmediatamente a la reducción.

– Grupo Profesional V. Ante la solicitud de una reducción de jornada, de las previstas en este apartado, de personal encuadrado en este grupo profesional, la compañía se compromete a sustituir al trabajador solicitante, por la fracción de jornada que deje de prestar servicios y durante el tiempo que persista tal situación, siempre que el número de auxiliares en el centro al que pertenezca sea inferior al resultado de sumar la cifra media de gabinetes operativos con doctor en el semestre inmediatamente anterior a la reducción.

– Grupo Profesional VI. Ante la solicitud de una reducción de jornada, de las previstas en este apartado, de personal encuadrado en este grupo profesional, la compañía se compromete a sustituir al trabajador solicitante, por la fracción de jornada que deje de prestar servicios y durante el tiempo que persista tal situación, siempre que en el centro de trabajo al que pertenezca, el cociente resultante de dividir la facturación media del semestre anterior a la reducción por el número de recepcionistas en dicho centro sea superior a 110.000 euros.

Artículo 40. *Suspensión de contrato por maternidad.*

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a

opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada, en situación de guarda con fines de adopción o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre DENTIX y las personas trabajadoras afectadas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Suspensión de contrato por paternidad.*

Según lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad en los términos que en cada momento establezca la legislación vigente. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre DENTIX y el personal. El trabajador deberá comunicar a DENTIX, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador o la trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Artículo 42. *Derechos de la trabajadora que sufre violencia de género.*

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género la trabajadora tendrá derecho:

La reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario; la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo; la movilidad geográfica o cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses. La acreditación de la situación de violencia para acceder a estos derechos podrá hacerse mediando atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o informe médico o psicológico de cualquier servicio social o sanitario público.

La trabajadora tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con una duración inicial de seis meses prorrogables por orden judicial hasta 18. Asimismo, tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo. Ambas situaciones darán lugar a situación legal de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos laborales correspondientes se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 43. *Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares.*

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por parte de DENTIX, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dieciocho primeros meses 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de veinticuatro meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de treinta meses si se trata de categoría especial.

Artículo 44. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si han transcurrido dos años del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, salvo urgencia demostrada, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 45. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 46. *Estructura retributiva.*

La estructura salarial en la Empresa se compone de salario base, y de los distintos complementos salariales recogidos en el presente Convenio más la retribución variable que, en su caso, pueda establecer la Empresa. Salvo que este convenio realice una mención específica a otra periodicidad, todos los complementos se devengarán en 12 pagas.

Artículo 47. *Salario base.*

En función de su adscripción a cada Grupo Profesional, los trabajadores tendrán derecho al percibo de las cantidades reflejadas en el Anexo I al Convenio en concepto de salario base.

Artículo 48. *Complemento de especialidad odontológica.*

Aquellos odontólogos que sean designados por la compañía para realizar puntual o continuadamente las especialidades definidas en este apartado, percibirán un complemento de devengo por hora efectiva de trabajo realizando dichas funciones. El importe de este complemento se fija en el Anexo II.

Las especialidades que darán derecho al percibo de este complemento son las siguientes:

- Ortodoncista.
- Endodoncista.
- Cirujano.
- Implantoprotésico.

Artículo 49. *Complemento Ad Personam.*

Bajo este concepto se incluirán aquellas condiciones económicas reconocidas a los trabajadores a título individual según lo establecido en el artículo 7.

Artículo 50. *Complemento de trabajo en domingos y festivos.*

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en domingos o en cualquiera de los festivos no laborables reconocidos anualmente en cada una de las provincias en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo, tendrán derecho al percibo de los siguientes complementos:

Los trabajos en domingos y festivos, se retribuirán según la tabla anexa.

Adicionalmente, la prestación de trabajo en festivos será compensada con descanso del mismo número de horas trabajadas, a disfrutar entre semana dentro del mes siguiente a la realización del festivo. Aquellos trabajadores que presten servicios en domingo tendrán derecho al descanso establecido legalmente.

Artículo 51. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se acuerda el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias en las doce pagas mensuales ordinarias.

Artículo 52. *Retribución variable.*

La Empresa podrá establecer planes de incentivos ligados a la consecución de objetivos comerciales o de gestión, cuya determinación es potestad de la Compañía, de acuerdo con las políticas que en cada momento convengan a la actividad. En consecuencia,

los criterios para la determinación y cálculo de dichos incentivos se corresponderán con la aplicación de las referidas políticas.

Para los Grupos Profesionales IV, V, VI y VII, y durante la vigencia del Convenio, los planes de incentivos que se fijen, con un cumplimiento al 100%, percibirán una retribución mínima por estos conceptos de 1.500 euros anuales. Estos planes de incentivos podrán atender al cumplimiento de objetivos tales como:

- Limpieza de gabinete.
- Puntualidad.
- Laboratorio.
- Calidad del dato.
- Cualesquiera otros que en el futuro pudieran implantarse por la Empresa, tras la información previa a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 53. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias serán voluntarias, en los límites establecidos en la legislación vigente.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria calculada en cómputo mensual. Los responsables del empleado tendrán la obligación de aprobar las horas extraordinarias con carácter previo a poder exigir al empleado su realización.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, sin que tenga la consideración de tiempo de trabajo el invertido en los cambios de vestuario. Las partes pactan que, a estos efectos, los trabajadores dispondrán de un tiempo máximo de 15 minutos entre que terminan sus funciones y fichan la salida de la clínica correspondiente.

Una vez verificada la realización de horas extraordinarias se compensarán por un tiempo de descanso igual al número de horas extraordinarias realizadas, que será disfrutado dentro de los treinta días siguientes a su realización, salvo que dentro de dicho período el trabajador atravesase algún proceso que dé lugar a la suspensión del contrato o esté previsto el disfrute de vacaciones, en cuyo caso, el período de treinta días se paralizará hasta la reanudación normal de su actividad. En caso de que no sea posible el descanso en el tiempo establecido, se compensarán económicamente las horas extraordinarias a razón del 150% del valor de la hora trabajada.

Artículo 54. *Compensación por Incapacidad Temporal.*

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la base de cotización de contingencias profesionales del trabajador.

Artículo 55. *Anticipos.*

Los anticipos son siempre a cuenta del trabajo realizado, es decir que sólo se podrá pedir un anticipo por lo generado al día de la petición de salario fijo.

La devolución del mismo se realizará de conformidad con los siguientes importes:

- De 1 a 250 euros en el mes siguiente.
- De 251 en adelante máximo en dos meses.

Será requisito imprescindible para su otorgamiento, no tener pendiente de devolución cantidad alguna por este concepto.

Artículo 56. *Recibos de salarios.*

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que deberá ajustarse al modelo oficial aprobado por la administración

pública competente, deberá contener perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, retenciones, cotizaciones y tributaciones y sus bases de cálculo, así como el código de convenio aplicado.

El salario se pagará mediante transferencia bancaria en los primeros cinco días de cada mes.

Todas las retribuciones que se fijen en el presente Convenio Colectivo serán brutas y la Empresa les practicará las retenciones que, por impuestos y cuotas a la seguridad social, establezca la ley.

CAPÍTULO IX

Indemnizaciones y percepciones no salariales

Artículo 57. *Viajes y desplazamientos.*

Cuando el personal de la empresa haya de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, la elección de los medios de transporte se efectuará de acuerdo con lo establecido en la normativa interna de la empresa.

Si fuera necesario utilizar vehículo propio, lo que deberá de autorizarse por la empresa, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, el alojamiento, también a cargo de la empresa, será de acuerdo con la normativa que rija en cada momento en DENTIX. Las dietas correspondientes de acuerdo con su naturaleza y el destino se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla:

Desayuno: 3 euros.

Comida: 10 euros.

Cena: 10 euros.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 58. *Derechos sindicales.*

Tanto la representación unitaria como sindical en DENTIX tendrán los derechos y funciones establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Garantías de la representación del personal: Como parte de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 17 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, se tomará por jornadas completas sin que quepa su fraccionamiento en horas y su ejercicio deberá de comunicarse previamente, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a su inicio y duración.

Las partes declaran su intención de procurar que los representantes que hagan uso del crédito horario sean sustituidos en sus funciones durante las jornadas dedicadas al ejercicio sindical.

El crédito y horas mensuales retribuidas para los representantes (miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención) podrá acumularse en uno o varios de ellos, a través de una bolsa de ámbito estatal, tras la

previa cesión, total o parcial de las delegadas y delegados. La gestión de esa bolsa se realizará por parte de cada una de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en DENTIX.

En relación con lo anterior, las partes manifiestan que la creación de la bolsa de horas se realiza con el fin de que la actividad organizativa de las clínicas de DENTIX se vea lo menos mermada posible. Por ello, las partes declaran su intención de que al menos el 50% de la bolsa de horas sea disfrutada para dispensa total de representantes o bien utilizarlas de tal modo que se concentre en el menor número de representantes posibles el disfrute del crédito horario cedido.

Asimismo, DENTIX facilitará tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

En todo caso, quienes hagan uso del crédito horario sindical no podrá ver reducidas sus retribuciones por ejercer tareas sindicales y de representación de los trabajadores, tanto cuando sea por dispensa total, parcial o mediante la utilización de crédito sindical por jornadas.

Secciones sindicales: DENTIX respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal. Y en ningún caso podrá condicionar la ocupación de un puesto de trabajo a que una persona esté, o no afiliada, ni se le podrá incomodar por su actividad sindical.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en DENTIX en los términos que establezca la ley.

La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en DENTIX, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y DENTIX, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado sindical, DENTIX descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

Los delegados sindicales legalmente reconocidos, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Mesa Negociadora. Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será de concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 59. *Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por DENTIX, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación sin que este listado tenga carácter exhaustivo:

Faltas:

A) Faltas leves:

1. La negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de DENTIX, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave o muy grave.

2. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada. Si fuese reiterado se aplicará el mismo régimen que las ausencias injustificadas al trabajo. Si como consecuencia del abandono se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. 3 a 5 faltas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada no superior a 15 minutos, sin causa justificada, o una superior a ese tiempo.

5. La falta de aseo y limpieza personal.

6. No comunicar a DENTIX los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados durante la jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante la jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 2 días sin causa justificada, en un período de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

2. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un período de 30 días. O hasta 3 faltas de más de 15 minutos.

3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

4. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de DENTIX en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

5. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio dentro del centro de trabajo, aunque sea de forma puntual.

6. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por DENTIX durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

7. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

8. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros de trabajo de cualquier grupo profesional.

C) Faltas muy graves:

1. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Compañía. Revelar a terceros ajenos a la Compañía datos de reserva obligada. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 2 días en un período de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, cualquiera que sea la duración de las mismas, no justificadas, durante más de 10 días en un período de 30 días o durante más de 30 días durante un período de 90 días.
5. La imprudencia o negligencia graves en el desempeño del trabajo.
6. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas usuarias, compañeros de trabajo de cualquier grupo profesional, o a cualquier otra persona que se relacione con DENTIX.
7. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros de trabajo de cualquier grupo profesional.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera intencionada en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
9. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación o identidad sexual y moral.
10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
11. La falta de disciplina en el trabajo.
12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
13. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. La reincidencia en falta grave, en el período de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
16. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las instalaciones de la Empresa, sea cual fuere el importe y, en todo caso, la vulneración de la normativa interna de la Compañía (financiación al consumo, devoluciones, etc.). Manipular los datos de la caja y Clinic Cloud así como de cualquier manipulación intencionada en el recuento de dinero, productos o producción de doctores.

Asimismo, podrán ser objeto de sanción las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores, y que no estén contempladas en las letras anteriores y toda aquella otra conducta que conlleve una actitud contraria a los deberes esenciales de los trabajadores y/o pueda ocasionar algún perjuicio para la empresa.

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 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Traslado forzoso a distinta localidad.
- Despido.

Artículo 60. *Tramitación y prescripción.*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa o delegados de personal que se encuentren en activo.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Solución autónoma de conflictos (ASAC)

Artículo 61. *Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).*

Las partes firmantes del Convenio partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de fecha 7 de febrero de 2012. Esta cláusula no supondrá en ningún caso el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria en materia de no aplicación de las condiciones laborales reguladas en este convenio colectivo se regulará conforme al procedimiento previsto en el ASAC.

Disposición transitoria primera. *Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso laboral, sexual y por razón de género.*

La Empresa se compromete a que, una vez firmado el Convenio y en el plazo de 30 días, se iniciará la realización del correspondiente diagnóstico y se elaborará y negociará un Plan de Igualdad propio. Asimismo, se redactará un protocolo que rija las posibles situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de género en la empresa. Ambos acuerdos Plan y Protocolo deberán estar finalizados antes del 31 de diciembre de 2017

El diagnóstico debe contener al menos las siguientes variables:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Permisos y licencias ejercidos por la plantilla
- h) Excedencias y reducciones de jornada del último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

ANEXO I

Se pactan las tablas aplicables durante la vigencia del convenio a los distintos grupos profesionales.

Por el concepto de «variable mínimo garantizado» la empresa se compromete a abonar a los trabajadores de los citados grupos profesionales una cantidad mínima de variable por el importe señalado en las tablas, incluso en el supuesto de que por aplicación de las políticas comerciales, el trabajador hubiera alcanzado un nivel inferior de cumplimiento.

Dentro del concepto «total mínimo garantizado» no se computarán las cantidades percibidas por gastos o suplidos, ni horas extraordinarias. Por tanto, en ningún caso se complementará para alcanzar esta cuantía las situaciones de excedencias, permisos no retribuidos, o cualquier otra causa de suspensión de contrato. Si la retribución anual de los empleados adscritos a los citados grupos profesionales fuese inferior al mínimo garantizado, se abonará en la nómina del mes de febrero del siguiente año una paga compensatoria por el importe necesario para alcanzar dicha garantía.

Tabla salarial para el año 2017

| | Salario base anual – Euros | Salario base mensual (*12 pagas) – Euros | Variable mínimo garantizado anual – Euros | Total mínimo garantizado – Euros |
|--------------------|----------------------------------|---|--|---|
| Grupo 0. | – | – | 7.000 | 25.000 |
| Grupo I. | 21.000 | 1.750 | 4.000 | 25.000 |
| Grupo II. | 28.600 | 2.383,33 | – | 28.600 |
| Grupo III. | 21.000 | 1.750 | – | 21.000 |
| Grupo IV. | 16.000 | 1.333,33 | 1.500 | 17.500 |
| Grupo V. | 15.500 | 1.291,67 | 1.500 | 17.000 |
| Grupo VI. | 15.500 | 1.291,67 | 1.500 | 17.000 |
| Grupo VII. | 15.500 | 1.291,67 | 1.500 | 17.000 |

Tabla salarial para el año 2018

| | Salario base anual – Euros | Salario base mensual (*12 pagas) – Euros | Variable mínimo garantizado anual – Euros | Total mínimo garantizado – Euros |
|--------------------|----------------------------------|---|--|---|
| Grupo 0. | | | 7.000,00 | 25.420,00 |
| Grupo I. | 21.420,00 | 1.785,00 | 4.000,00 | 25.420,00 |
| Grupo II. | 29.172,00 | 2.431,00 | – | 29.172,00 |
| Grupo III. | 21.420,00 | 1.785,00 | – | 21.420,00 |
| Grupo IV. | 16.320,00 | 1.360,00 | 1.530,00 | 17.850,00 |
| Grupo V. | 15.810,00 | 1.317,50 | 1.530,00 | 17.340,00 |
| Grupo VI. | 15.810,00 | 1.317,50 | 1.530,00 | 17.340,00 |
| Grupo VII. | 15.810,00 | 1.317,50 | 1.530,00 | 17.340,00 |

Tabla salarial para el año 2019

| | Salario base anual – Euros | Salario base mensual (*12 pagas) – Euros | Variable mínimo garantizado anual – Euros | Total mínimo garantizado – Euros |
|--------------------|----------------------------------|---|--|---|
| Grupo 0. | | | 7.000 | 25.901,95 |
| Grupo I. | 21.901,95 | 1.825,16 | 4.000 | 25.901,95 |
| Grupo II. | 29.828,37 | 2.485,69 | – | 29.828,37 |
| Grupo III. | 21.901,95 | 1.825,16 | – | 21.901,95 |
| Grupo IV. | 16.687,20 | 1.390,60 | 1.564,42 | 18.251,62 |
| Grupo V. | 16.165,72 | 1.347,14 | 1.564,42 | 17.730,14 |
| Grupo VI. | 16.165,72 | 1.347,14 | 1.564,42 | 17.730,14 |
| Grupo VII. | 16.165,72 | 1.347,14 | 1.564,42 | 17.730,14 |

ANEXO II**Complemento de especialidad odontológica**

| | Importe hora – Euros |
|----------------------------|----------------------------|
| Ortodoncista. | 4,30 |
| Endodoncista. | 4,30 |
| Cirujano. | 9,80 |
| Implantoprotésico. | 4,30 |

ANEXO III**Complemento de trabajo en domingos y festivos**

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| Grupo 0. | 73,97 | 75,45 | 77,15 |
| Grupo I. | 86,30 | 88,02 | 90,00 |
| Resto de Grupos. | 24 | 24,48 | 25,03 |