

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de odontólogos y estomatólogos -Código de Convenio 030430-5-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por la representación de la Asociación de Empresarios Odontólogos y Estomatólogos y de las CC.SS. Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

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

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

I Convenio colectivo de trabajo de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Alicante Años 2008-2010

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia («Boletín Oficial de la Provincia de Alicante»), si bien todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero del 2008 y su vigencia se extenderá hasta 2010.

Artículo 5. Denuncia y prórroga:

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

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 7. Irrenunciabilidad.

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

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

Artículo 8. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de la asociación empresarial afectada por el presente convenio y por los trabajadores y trabajadoras de dichas entidades representados por la Federación de Sanidad de CC.OO.-P.V. y F.S.P. U.G.T.-P.V.

Quedarán constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes.

Artículo 9. Comisión paritaria.

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

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

Dicha comisión estará integrada por 8 miembros, 4 en representación de los empresarios y otros 4 en representación de la parte social firmante de este convenio. Cada una de las partes podrá designar los asesores que estime oportuno.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria: Alicante, avenida General Marvá, número 11-13, entreplanta.

Capítulo II.

Artículo 10. Organización del trabajo.

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

Capítulo III.

Artículo 11. Período de prueba.

Se establece un período máximo de prueba, variable según la categoría profesional del trabajador, y que no podrá exceder de:

Técnicos superiores: seis meses.

Técnicos de grado medio: dos meses.

Administrativos y FP II: un mes.

Resto de trabajadores: 15 días.

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

Artículo 12. Ceses.

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

Técnicos superiores, Técnicos de grado medio, FP, II y oficiales administrativos: un mes.

Resto de personal: quince días.

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

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

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

Capítulo IV.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima para el año 2008 será de 1.800 horas anuales. La jornada semanal será de 40 horas.

Para el año 2009: 1.784 horas.

Para el año 2010: 1.772 horas.

Artículo 14. Vacaciones.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo del disfrute de común acuerdo con la empresa.

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

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

Artículo 15. Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos serán:

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

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

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

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

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

k) Los permisos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán considerados a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16. Excedencias

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

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

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

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

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

A) Por maternidad:

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

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

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

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

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

B) Por cuidado de familiares:

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccio-

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

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

Reincorporación por fin de excedencia.

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

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

Artículo 17. Protección de las víctimas de la violencia de género.

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

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

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

Artículo 18. Reducción de jornada por cuidado de hijos.

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

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

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

Artículo 19. Permisos no retribuidos.

El trabajador por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal de trabajo, tendrá derecho a

disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos treinta días sobre su inicio.

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

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

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

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

Capítulo V.

Artículo 20. Salud laboral.

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

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, quedando excluidos de este derecho los accidentes de tráfico.

Capítulo VI.

Artículo 21. Faltas.

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

Artículo 22. Calificación.

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

Leves.

Graves.

Muy graves.

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

Artículo 23. Graduación de las faltas.

Faltas leves:

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

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

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

- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

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

Faltas graves:

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

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

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

- La simulación de enfermedad o accidente.

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

- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo,

salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- El acoso sexual.

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

- La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella

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

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

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

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

Artículo 24. Sanciones:

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

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

Por faltas graves:

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

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

Por faltas muy graves:

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

- Despido.

Artículo 25. Tramitación y prescripción.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a los Delegados de Personal, si los hubiera, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de tres días laborables puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los Delegados, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

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

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

Capítulo VII.

Empleo.

Disposiciones generales.

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

Artículo 26. Clasificación del personal según su permanencia.

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

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

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

Artículo 27. Forma del contrato.

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

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

Artículo 28. Modalidades de contratación.

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

Especificaciones:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aplicable en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios aún tratándose de la actividad normal de la Empresa y con una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá

contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo, siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta doce meses después de haber finalizado dicho contrato.

b) Contrato de interinidad.

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

c) Contrato en prácticas.

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 70% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad, para el primer año y como mínimo del 85% para el segundo año.

d) Los contratos celebrados para la formación.

No tendrán una duración inferior a seis meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 70% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año, y del 80% para el segundo. No se podrán realizar a mayores de 21 años.

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

Capítulo VIII.

Artículo 29. Categorías profesionales:

Titulados superiores: son los trabajadores cuyas funciones vendrán dadas por el título que ostenten dentro de las necesidades de la empresa.

Titulados medios: son los trabajadores cuyas funciones vendrán dadas por el título que ostenten dentro de las necesidades de la empresa.

ATS./DUE: son aquellas que están en posesión del título correspondiente y realizan las siguientes funciones:

Vigilar y atender a los pacientes en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que estos requieran sus servicios.

Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.

Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

Auxiliar a los profesionales, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.

Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el reglamento interno del centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

Higienistas dentales:

Son aquellas que estando en posesión del título correspondiente, pueden realizar las siguientes funciones (de acuerdo con lo previsto en el Real Dto. 1594/94 («B.O.E.» de 8-9-94):

Aplicar fluoruros tópicos en sus distintas formas.

Colocar y retirar hilos retractores.

Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.

Realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.

Colocar y retirar el dique de goma.

Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Las Higienistas dentales desarrollarán las funciones señaladas en el párrafo anterior como ayudantes y colaboradoras de los odontólogos y estomatólogos, excluyendo de sus funciones la prescripción de prótesis o tratamientos, la dosificación de medicamentos, la extensión de recetas, la aplicación de anestésicos y la realización de procedimientos operatorios o restauradores.

En las empresas de 3 o menos empleados, asimismo desarrollarán todas aquellas actividades que sin tener carácter propio vengan a facilitar toda la organización del trabajo.

Auxiliares de clínica:

Son aquellas que realizan las funciones o servicios auxiliares tales como la atención al paciente que asiste a la consulta, recepción de volantes, documentos, ordenación de horario de visitas, inscripción de libros de registro y en general todas aquellas actividades administrativas, propias de una clínica dental.

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

Jefe administrativo:

Sus funciones esenciales son:

Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento.

Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.

Ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja.

Oficiales:

Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Auxiliares:

Son los trabajadores que con conocimiento suficiente de su oficio realizan labores propias de éstos.

Personal de servicios varios:

Oficiales:

Es el trabajador / trabajadora que realiza los trabajos propios de su categoría, realizando labores complementarias que exigen atención y responsabilidad.

Ayudantes:

Son los trabajadores / trabajadoras que colaboran con los oficiales de cada uno de los categorías que se puedan precisar.

Peones y personal de limpieza:

Son los trabajadores / trabajadoras que sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, colaboran con los oficiales o ayudantes de los distintos oficios, dedicándose en el caso del personal de limpieza al aseo y limpieza de todos los locales del centro de trabajo.

Capítulo IX.

Artículo 30. Retribuciones:

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

Artículo 31. Salario base:

Será para el año 2008 el que para cada categoría figura en el anexo I.

Artículo 32. Incremento salarial y cláusula de revisión:

Incrementos:

Para el año 2009 el incremento será el IPC real de 2008 más 2 puntos en todos los conceptos salariales.

Para el año 2010 el incremento será el IPC real de 2009 más 2 puntos en todos los conceptos salariales.

Artículo 33. Antigüedad:

Consistirá en el abono de cuatrienios por un importe de 26 euros mensuales por cada uno de ellos, para el año, comenzando a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias:

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

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

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

Disposiciones Adicionales.-

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

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

Anexo I

CATEGORÍA	MES	AÑO
TÍTULADO SUPERIOR	1.400,00	21.000,00
TÍTULADO MEDIO	1.166,67	17.500,00
ATS / DUE	1.166,67	17.500,00
HIGIENISTA DENTAL	933,33	14.000,00
AUXILIAR CLÍNICA	840,00	12.600,00
AYUDANTE 3º AÑO	681,33	10.220,00
AYUDANTE 2º AÑO	658,00	9.870,00
AYUDANTE 1º AÑO	634,67	9.520,00
ADMINISTRATIVOS		
JEFE	1.266,67	19.000,00
OFICIAL	1.033,33	15.500,00
AUXILIAR ADM.TVO.	812,00	12.180,00
RECEPCIONISTA	812,00	12.180,00
OFICIOS VARIOS		
OFICIAL	933,33	14.000,00
AYUDANTE	812,00	12.180,00
PEÓN / LIMPIEZA	746,67	11.200,00

Alicante, 4 de agosto de 2008.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0817233

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE,
AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA**

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. número 285 del 27-11-92), se hace pública notificación de los actos administrativos recaídos en los expedientes que se indican, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Número expediente: DP-114/03, DP-15/04 y DP-18/04.

Nombre: Antonia Villalba López.

Acto admvo.: notificando resolución de archivo.

Fecha: 12 de junio de 2008.

Texto:

«Resolución

Vistas las actuaciones practicadas en el expediente de referencia y de conformidad con los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.- Doña Antonia Villalba Legaz, en calidad de Presidenta de la Comunidad de Propietarios del edificio sito en Alicante, calle Portet de Moraira número 11, 13, 15 y 17, y otros vecinos del inmueble presentaron ante este Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos diversos escrito de denuncia comunicando la existencia de determinadas deficiencias constructivas en la/s/el vivienda/s/edificio antedicho, sometida/s/o a la normativa de VPO bajo el expediente de construcción número 03-1G-102/01, promovido por la mercantil Loymar 85, S.L. con Calificación Definitiva de fechas 21/07/03 y 6/10/03, las distintas fases.

Segundo.- Tras la practica de diversas actuaciones administrativas, mediante resolución de la Jefatura del Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos de fecha 20 de junio de 2006 se acordó iniciar expediente administrativo tendente a ordenar la reparación de los defectos constructi-

vos denunciados, resolución que fue debidamente notificada a los interesados en el expediente.

Tercero.- El día 5 de octubre de 2006 la mercantil Loymar, S.L. presenta escrito comunicando que han sido subsanados los defectos origen del procedimiento.

Cuarto.- Mediante escrito de fecha 7 de marzo de 2007 se solicita de los denunciados que para poder continuar con ejerciendo las potestades administrativas de policía que ostenta este Servicio Territorial aporte escrito de conformidad o disconformidad con las actuaciones que se vienen practicando, significando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, transcurrido el plazo concedido al efecto sin cumplimentar el referido requerimiento, se podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente continuándose con las actuaciones administrativas correspondientes.

Al día de la fecha la denunciante no ha comparecido en el expediente ni aportado la documentación solicitada pese a haber transcurrido el plazo al efecto concedido.

Fundamentos jurídicos

Único.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando en cualquier momento se considere que alguno de los actos del interesado no reúne los requisitos necesarios, la Administración lo pondrá en conocimiento de su autor, concediéndole un plazo de 10 días para subsanarlo, transcurrido el cual sin haber dado cumplimiento al requerimiento se les podrá declarar decaídos en su derecho al trámite correspondiente; sin embargo se admitirá la actuación del interesado y producirá sus efectos legales, si se produjera antes o dentro del día que se notifique la resolución en la que se tenga por transcurrido el plazo.

A la vista de lo expuesto y en uso de las atribuciones que me son conferidas por el artículo 219 del Decreto 75/2007, de 18 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Protección Pública a la Vivienda en relación con el artículo 22 del Decreto 131/2007, de 27 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda.

Resuelvo:

Declarar a los denunciados decaídos en su derecho al trámite correspondiente con archivo de la denuncia presentada.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Ilma. señora Directora General de Vivienda y Proyectos Urbanos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al recibo de la presente, a tenor de lo establecido en los artículos 107. 114 y 116 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero de Modificación de la citada. Y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro que se estime pertinente.

Alicante, 12 de junio de 2008.

La Jefa del Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos, Isabel Pomer Murgui».

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos.

Alicante, 4 de agosto de 2008.

La Jefa del Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos, Isabel Pomer Murgui.

0817235

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANIDAD

EDICTO

Por no haber sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación que se relaciona a continuación se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley de