

ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Clínicas dentales.

Expediente: 29/01/0072/2025.

Fecha: 4 de abril de 2025.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29006035011996.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS
DENTALES DE MÁLAGA Y PROVINCIA.*

VISTO el acuerdo de fecha 29 de diciembre de 2025 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Clínicas Dentales de Málaga y provincia número de expediente REGCON, 29/01/0072/2025 y código de convenio colectivo 29006035011996 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

En Málaga, a 4 de abril de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA 2023-2026

CAPÍTULO I

Régimen general

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (personas físicas o jurídicas), que desarrollan la actividad de dentistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, exclusivamente o con carácter predominante.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a la provincia de Málaga, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en la provincia.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores que prestan servicios en las empresas antes citadas.

Artículo 4. *Vigencia*

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la vigencia del mismo se iniciará el 1 de enero de 2023, siendo de aplicación a todos los efectos y concluirá el 31 de diciembre de 2026. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación, se prorrogará la vigencia por años naturales con el aumento de un 1 % de todos los conceptos económicos.

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, incluso cuando se supere el plazo de un año al que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán por años naturales, en el mes de enero, en un 1 % todos los conceptos retributivos. La vigencia del convenio será desde su publicación en el *BOP*.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, sin perjuicio del principio general compensatorio establecido por la ley. Aquellas condiciones que se mantengan estrictamente *ad personam* no serán absorbidas ni compensadas en futuras negociaciones.

Artículo 6. *Sustituciones*

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

CAPÍTULO II**Contratación, plantillas, promoción interna****Artículo 7. *Contratos de trabajo***

Las distintas modalidades de contrato que se realicen en el sector de clínicas dentales de la provincia de Málaga, se realizan conforme a la normativa vigente que regula esta materia. Todos los contratos de duración determinada tendrán una indemnización de doce días por año, la citada indemnización deberá incluirse en el recibo del salario con la liquidación correspondiente al cese. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancia de la producción, acumulación de tarea o exceso de pedidos podrá ser de nueve meses de duración.

Artículo 8. *Periodo de prueba*

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres dos meses para los técnicos titulados y de cuarenta días para los demás trabajadores.

Artículo 9. Ceses en la empresa

El trabajador que desee cesar de forma voluntaria deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación, de no hacerlo se le descontarán los días de falta de preaviso en la proporción correspondiente.

Artículo 10. Plantillas

Todas las empresas, en atención a su estructura y a sus necesidades asistenciales y productivas, deberán tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

En las empresas con más de 8 trabajadores/as, dicha plantilla deberá estar integrada al menos en un cincuenta por ciento de la totalidad de la plantilla, sujeta a contratación laboral, por personal fijo.

Para las empresas con más de quince trabajadores/as, dicha plantilla deberá estar integrada al menos en un ochenta por ciento de personal fijo. A los efectos del cómputo de la plantilla, no se tendrán en cuenta el personal vinculado a la empresa por contratos de prácticas ni de interinidad o sustitución, donde sí se computará a la persona sustituida.

Las empresas informarán sobre la fijación de las plantillas y sus modificaciones a los/as representantes del personal, debiéndose respetar en todo caso la previsión contenida en el párrafo anterior.

Cuando los/as representantes de personal lo soliciten, el empresario/a facilitará, como máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional a la que está adscrito y fecha, si la hay, de vencimiento o aumento de antigüedad, que se determinará por años naturales.

Los centros de trabajo de nueva creación con más de quince trabajadores/as tendrán un plazo de dos años desde la apertura del centro de trabajo para estar integrada al menos en un cincuenta por ciento de trabajadores fijos, un año más para tener el sesenta y cinco por ciento y un año más para alcanzar el ochenta por ciento. A estos efectos, tendrán la misma consideración de centros de trabajo de nueva creación la ampliación de centros de trabajo ya existentes o la creación de nuevos departamentos o servicios que impliquen la necesidad de solicitar autorización de funcionamiento. En estos casos, los porcentajes progresivos señalados en este párrafo se aplicarán exclusivamente sobre el incremento de plantilla producido como consecuencia de dicha ampliación o creación de departamento.

Artículo 11. Promoción interna

En aquellas empresas con más de quince trabajadores/as, todas las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán en primer lugar mediante el sistema de ascensos de acuerdo con los siguientes criterios:

Las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubrirán mediante concurso por el personal de la categoría inferior dentro del grupo profesional a que pertenezca, valorándose como méritos la antigüedad y/o realización de cursos de especialización, de acuerdo con las bases fijadas por la empresa.

El Comité de Empresa o los/as delegados/as de Personal deberán participar en el concurso para cubrir las vacantes por ascensos, tanto en el proceso de valoración de méritos y pruebas como en la calificación de las mismas.

CAPÍTULO III**Conceptos salariales****Artículo 12. Retribuciones**

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y tablas salariales adjuntas.

Artículo 13. *Incremento de las retribuciones*

Durante la vigencia del presente convenio se incrementarán anualmente todos los conceptos reflejados en las tablas salariales, en los siguientes porcentajes.

Para el año 2023 un 3,5 %.

Para el año 2024 un 2,5 %.

Para el año 2025 un 2,5 %.

Para el 2026 un 1,75 %.

Si el IPC a 1 de enero de 2027 es superior al 2 % se realizará una revaluación de la subida salarial del año 2026 con un incremento del 0,25 pactado a efectos de 1 de enero de 2026.

- Los atrasos podrán abonarse en máximo cuatro mensualidades desde la publicación del convenio de forma fraccionada o como pago único.

Aquellas categorías profesionales que no alcancen la cuantía del SMI vigente en cada uno de los años, se les aplicarán las subidas pactadas y en el caso de que tras esta subida siguiesen siendo inferior al SMI de cada año, estas se incrementarán hasta alcanzar dicho importe de SMI anual. Las diferencias mencionadas serán incorporadas en el concepto “complemento a mínimos”, aumentando su cuantía en la cantidad correspondiente para alcanzar el SMI que corresponda, siendo este concepto rebalizable, no compensable no absorbible.

Artículo 14. *Salario base*

Las cantidades a percibir por el concepto de salario base serán las siguientes contempladas en las tablas salariales en anexo I.

Artículo 15. *Plus convenio*

Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo de los definidos en el apartado c) del artículo 5 del Decreto 2380/1973, se establece un plus convenio igual para todas las categorías profesionales contempladas en las tablas salariales en anexo I.

Artículo 16. *Premio de antigüedad*

El premio de antigüedad queda fijado según tablas que figuren en el anexo 1 de las tablas salariales de cada anualidad con un tope máximo de tres trienios.

El personal que a 31 de diciembre de 2013 se encuentre en activo, perfeccionará un tramo más de antigüedad y se le abonará el siguiente trienio en la fecha que le corresponda, aun cuando haya superado el máximo de tres establecido en el párrafo anterior. El importe resultante le será congelado y lo mantendrá como condición más beneficiosa, *ad personam*, sin generar en el futuro ningún tramo más.

El personal que a 1 de enero de 2014 estuviera devengando importes superiores por este premio, le será congelado y lo mantendrá como condición más beneficiosa *ad personam*. El próximo trienio que el trabajador haga efectivo según fecha de ingreso, lo hará en la cuantía y tope máximo que se especifica en este artículo.

Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso, con independencia de la modalidad del contrato.

Artículo 17. *Pagas extraordinarias*

Se establecen dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de un mes de salario base, más antigüedad, más plus convenio, más complemento de puesto de trabajo, más complemento *ad personam* en los casos en que se devengue, abonables los días quince de los meses de julio y diciembre o prorrateadas mensualmente si ambas partes así lo acuerdan.

Las aludidas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Artículo 18. *Compensación por enfermedad y accidente*

1. En los casos de baja por enfermedad, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica existente entre las cantidades que en cada caso perciban los trabajadores de la Seguridad Social, hasta el total de los salarios señalados en el presente convenio. Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir de los 23 días en que se produjo la baja.

2. En casos de baja por enfermedad que requieran ingreso en centro hospitalario, esta diferencia será abonada desde el mismo día del ingreso en el centro.

3. En caso de baja por accidente laboral, se abonará desde el primer día en que se produzca.

4. En caso de accidente no laboral, esta diferencia se abonará a partir de los 21 días de la baja.

Artículo 19. *Plus de trabajo*

Se establece este complemento retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen su trabajo a jornada completa, y proporcionalmente en jornada parcial, contempladas en las tablas salariales en anexo I.

Artículo 20. *Ayuda escolar*

Se establece una ayuda escolar por hijo en edad escolar de cero a dieciocho años, por importe de 89,80 euros, en pago único anual siempre que estén matriculados. Este hecho se acreditará mediante entrega de la copia de la matrícula en el mes de octubre de cada año. El percibo de este plus tiene como límite hasta un máximo de tres hijos.

Artículo 21. *Plus de transporte*

Con la consideración de indemnización o suplido, que regula la nueva redacción del artículo 109 del Decreto 1/1994, de 20 de junio, se establece un plus de distancia y transporte, que compensará el tiempo invertido en el desplazamiento del domicilio del trabajador al puesto de trabajo. Este plus será cotizable y formará parte de las percepciones salariales y estructura del salario mensual, contempladas en las tablas salariales en anexo I.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes. Dichas horas serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre el personal que solicite realizarlas. Dada la situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo se acuerda por ambas partes la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Las horas extras podrán ser compensadas en descanso en lugar de la cuantía económica, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes, teniendo el personal preferencia para elegir su disfrute, incluida la compensación de los días anexo a las vacaciones, si ambas partes lo acuerdan, y en la proporción de una hora y treinta minutos por hora extra realizada.

Artículo 23. *Dietas y kilometraje*

Todos los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a otras poblaciones, por razón del servicio y que no les permita comer o pernoctar en su domicilio disfrutarán de las siguientes dietas:

- 11,51 euros por cada comida que se vean obligados a hacer (almuerzo o cena).
- 40,29 euros si deben pasar la noche fuera de su localidad de residencia.

Cuando la propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación, el Abono se hará de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando a 0,20 euros el kilómetro, si el personal se desplaza con su propio vehículo.

Artículo 24. *Complemento recepcionistas*

A partir del año 2025, se creará un complemento para la categoría de recepcionista en la cuantía de 25 euros mensuales para el año 2025 y 25 euros mensuales para el año 2026 más la subida proporcional pactada por convenio, para aquellas empresas con 7 a más personas trabajadoras con contrato laboral.

Artículo 24. *Abono de salarios*

Se efectuará el último día laborable de cada mes, con entrega de nómina justificante.

CAPÍTULO IV

Jornada, licencias, vacaciones y excedencias

Artículo 25. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, en jornada partida, de lunes a sábado. Se establecerá un periodo de descanso diario de veinte minutos, para la jornada continuada superior a cinco horas, tiempo que se considerará como de trabajo efectivo.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso interrumpido de una duración como mínimo de una hora, y en ningún caso la jornada partida podrá fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día. La jornada no podrá superar las nueve horas diarias, salvo en el régimen de trabajo a turnos con jornadas continuadas, que podrá extenderse un periodo de tiempo diario de duración no superior a las doce horas, siempre que se garanticen los descansos semanales oportunos para no superar las cuarenta horas semanales y el descanso de doce horas entre jornadas.

Dadas las peculiaridades de la mayoría de las consultas particulares, que suelen mantener horarios de tarde, se podrán realizar contratos de jornada parcial, que se realizarán según las exigencias legales, manteniendo los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Las empresas de acuerdo con su personal elaborarán antes del 31 de marzo de cada año, el calendario laboral en el que figurará, al menos, el cuadro horario y descanso semanal, las fechas de disfrute de vacaciones y días festivos de cada trabajador y de cada trabajadora. A cada uno de ellos y a cada una de ellas, se les entregará por escrito la fecha de su disfrute.

La jornada irregular en este convenio queda establecida en un 5 % de la jornada de trabajo en cómputo anual, comunicándolo con una antelación de cinco días.

Artículo 26. *Jornada especial*

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo podrán reducir su jornada de trabajo hasta un 50 %, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El trabajador que solicite la reducción de la jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de un año.

Artículo 27. *Permisos retribuidos*

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente: será de aplicación todas aquellas mejoras que establece el Real Decreto 5/2023, en el *Boletín Oficial del Estado (BOE)*.

- a. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho

o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

- b. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y dos días para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c. Por razón de matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales. En el supuesto de parejas de hecho deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por el Ayuntamiento donde radique el domicilio habitual y que acredite que la convivencia existe ininterrumpidamente al menos desde el año anterior a la fecha del hecho causante.
- d. Por razón de matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.
- e. En caso de nacimiento de hijos, tres días laborables.
- f. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.
- h. Para la realización de trámites de adopción, el trabajador tendrá derecho a cinco días de licencia por cada hijo adoptado, permiso que podrá utilizar de una sola vez o de forma fraccionada.
- i. Para la presentación a pruebas eliminatorias de curso académico o superación de ejercicios de oposiciones, el día del examen o prueba.
- j. A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.
- k. Por cambio de domicilio, un día laborable.
- l. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- m. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a un centro sanitario, en horas coincidentes con su jornada laboral.
- n. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a un centro sanitario, acompañando a hijos menores de doce años, o familiares discapacitados o en situación de dependencia, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- ñ. Cinco días al año, de acuerdo con la empresa, por el tiempo preciso para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad para la asistencia a tratamientos oncológicos de radioterapia o quimioterapia. El resto de los días necesarios, esta licencia no tendrá carácter retribuida, de acuerdo con la empresa y previa licencia otorgada por la misma.
- o. Un día para asuntos propios, que deberá solicitar el personal con 72 horas de antelación y que será concedido por la empresa sin ninguna justificación, no pudiendo acumularse este día a periodos de vacaciones o festivos de Semana Santa y Navidad, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.
- p. Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y los días de Semana Santa: lunes, martes y miércoles se realizará jornada de continua de 08:00 a 15:00 h.

- q. Permiso por hospitalización de un hijo-hija, menor de catorce años mientras dure el ingreso hospitalario, hasta un máximo de 10 días.
- r. En caso de que el trabajador solicitante tenga que realizarse una prueba médica que precise reposo domiciliario, un día hábil que será el día en el que se realice la prueba, y cuya realización deberá justificar documentalmente mediante certificado expedido por el centro médico donde se ha realizado dicha prueba.
- s. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Vacaciones y descansos*

- Por su carácter irrenunciable, el derecho a las vacaciones anuales se ejercitará dentro de cada año natural, no pudiendo acumularse al siguiente, ni ser compensado en metálico.
- La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales de los cuales 22 serán laborables.
- Las vacaciones anuales se podrán fraccionar en dos periodos en los siguientes supuestos:
 - a. A solicitud del trabajador, cuando este acredite la necesidad del fraccionamiento por tener que concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, habiendo cursado con regularidad los estudios conducentes a dicho título.
 - b. En casos excepcionales, bien por necesidad del servicio, bien por precisar el trabajador el reiterado fraccionamiento por causas diferentes a las descritas en el apartado anterior.
 - En ambos supuestos, será la empresa quien autorizará el fraccionamiento de las vacaciones, una vez sea comprobada la concurrencia de los expuestos requisitos.
 - Las vacaciones se disfrutarán en tres turnos consecutivos en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
 - La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en el primer trimestre de cada año.
 - Con independencia de las vacaciones anuales se disfrutarán sobre las festividades de Navidad y Semana Santa, cuatro días, dos por cada fiesta.
 - Si por necesidades del servicio estos días no pudiesen ser tomados en las festividades citadas, serían dados en cualquier época del año, previo acuerdo con el interesado.
 - c. El inicio de las vacaciones de un trabajador no podrá coincidir con su día de descanso semanal. Si así ocurriese, se considerará que el periodo de vacaciones comienza el día natural siguiente. Terminado el periodo vacacional, el trabajador se incorporará al turno que le corresponda y en las condiciones de descanso aplicable al mismo.
 - d. El personal en situación de baja por incapacidad transitoria, con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones que le correspondan, tras su incorporación, de mutuo acuerdo con la empresa, aún cuando haya transcurrido el año natural al que pertenezcan.

Artículo 29. *Excedencias*

Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia en los siguientes casos:

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores que, teniendo al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos meses ni superior a cinco años, debiendo solicitarlo con una antelación de quince días. No pudiendo tales trabajadores solicitar una nueva excedencia al amparo de este epígrafe, hasta tres años desde la reincorporación al servicio activo. El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral.

El trabajador excedente deberá comunicar a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo con una antelación mínima de un mes.

EXCEDENCIA ESPECIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD O CUIDADOS FAMILIARES

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igualmente, los trabajadores podrán solicitar excedencia por duración no superior a dos 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 puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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. 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma debiendo solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 30. Reducción de jornada

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

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 concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. *Lactancia y 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 dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo 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 seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpidas del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta reencuentre 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el periodo 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 seis 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 periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, cuando el hijo sea menor de seis años y de seis semanas cuando el hijo adoptado sea mayor de seis y menor de nueve años, ampliable en el supuesto 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 definitivo sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores y trabajadoras 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 los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha ley.

Cuando el derecho al disfrute de las vacaciones coincida con el permiso de maternidad, o adopción, estas serán disfrutadas una vez finalizado dicho permiso. Si dicho periodo de vacaciones no coincide con el permiso de maternidad, la trabajadora, preavisándolo con un mes antelación, tiene derecho a sustituir su periodo prefijado de vacaciones para disfrutarlo una vez finalizado el permiso de maternidad.

LACTANCIA: Quién ejerza este derecho, por su voluntad, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación podrá acumular en su totalidad el tiempo de lactancia para ser utilizadas de una sola vez y de forma ininterrumpida, a la terminación del permiso de maternidad y, eventualmente, del periodo de vacaciones conforme al párrafo anterior, antes de su reincorporación a su jornada ordinaria. En consecuencia, se reconoce el derecho hasta que su hijo tenga nueve meses de edad, a optar por causa de lactancia entre ausentarse una hora al trabajo (que podrá dividir en dos fracciones), reducir una hora su jornada ordinaria o acumular de una sola vez todas las horas de lactancia. Si optara por la acumulación, esta no podrá ser superior a catorce días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 32. *Suspensión del contrato por paternidad*

Según lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

- a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

- b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del E. T.
- c) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.
- d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del E. T. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Artículo 33. *Protección a la maternidad*

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, por lo que tendrá derecho de preferencia para ocupar un puesto de menos peligrosidad, mientras dure el embarazo.

En aquellos centros de trabajo que utilicen medios radiodiagnósticos, la trabajadora embarazada será destinada a un puesto de trabajo en que no esté expuesta a radiaciones.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo 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 34. *Permiso parental*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 35. *Protección de la víctimas de la violencia de género*

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. 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 de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora 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, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
3. 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.

CAPÍTULO V**Derechos sindicales, jubilación, uniformes, revisión médica, desplazamientos****Artículo 36. *Derechos sindicales***

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la

empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las 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:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán 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.

En las empresas de dieciséis o más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Artículo 37. Horas sindicales

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal de cada centro de trabajo, y para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrán de un crédito horario de acuerdo al artículo anterior.

Los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales podrán acumular las horas sindicales, en el mismo mes, cediéndose horas de unos a otros dentro de la misma empresa.

Artículo 38. Extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario o el personal

En caso de jubilación, muerte o incapacidad del empresario que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se establece una indemnización de un mes de salario en todos los supuestos.

En caso de jubilación del trabajador que lleve más de cinco años de servicio, se establece la misma indemnización de un mes de salario.

La efectividad del presente artículo entrará en vigor el día siguiente a la firma del convenio.

Artículo 39. Uniformes

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

Artículo 40. Revisión médica

Al menos una vez al año, se realizará una revisión médica al personal. Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la buena salud de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. *Plus de desplazamiento por cambio de centro de trabajo*

Cuando las empresas realicen cambio de puesto de trabajo a otro centro de trabajo distinto al que venían prestando sus servicios, el trabajador/a dentro de los parámetros previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la consideración de traslados ni movilidad geográfica y siendo el cambio a otro municipio distante más de 5 kilómetros, las empresas vendrán obligadas a abonar por tal motivo las cantidades establecidas en el artículo 23 del presente convenio. Este plus se compensará y absorberá por otras cantidades que pudiera percibir el trabajador por dicho motivo. El contenido de este artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación a la firma del convenio. En todo caso se mantendrán las condiciones individuales más beneficiosas.

CAPÍTULO VI**Clasificación profesional****Artículo 42. *Definición de grupo profesional*****COLABORADORA DE CONSULTA**

Se establece como grupo profesional básico y característico de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, la de colaborador/a de consulta, que no necesitando formación o titulación específica, realice las siguientes tareas:

- I. Recibir a los pacientes.
- II. Dar número de orden y citas.
- III. Atender el teléfono.
- IV. Organizar el fichero de pacientes.
- V. Cobrar las consultas.
- VI. Auxiliar al dentista según las instrucciones concretas del mismo, en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, donde se incluyen las actuaciones que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - a) Ayudar a los pacientes.
 - b) Pasar material a solicitud del dentista, siempre que ello no implique un elevado conocimiento sobre instrumental clínico.
 - c) Mantener la limpieza de material y aparataje clínicos.
 - d) En general, realizar aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, ni invadan las competencias de otras categorías no tituladas, vienen a facilitar al dentista o profesional de que se trate, la realización de sus funciones.
 - Gestión y optimización de las agendas y las citas con los pacientes.
 - Gestión de la caja, cobros y reflejo de cualquier incidencia existente en la 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.
 - Confirmación de las citas del día siguiente.
 - Atención telefónica y presencial.
 - Cualesquiera otras funciones administrativas.
 - e) En aquellas empresas donde no hayan más de siete personas trabajadoras realizarán también las funciones correspondientes a la categoría de recepcionista.

RECEPCIONISTA

Se crea la categoría para aquellas empresas que tengan centros de trabajo donde haya siete o más personas trabajadoras, entendiéndose como tal al personal con contrato laboral).

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

- Gestión y optimización de las agendas y las citas con los pacientes.
- Gestión de la caja, cobros y reflejo de cualquier incidencia existente en la 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.
- 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, obstrucciones, etc.).
- Cualesquiera otras funciones administrativas.
- En aquellas empresas donde no haya siete o más trabajadoras estas funciones las realizará la colaboradora de consulta.
- En aquellas empresas de siete o más trabajadores, en caso de baja temporal de la recepcionista este puesto podrá ser realizado por cualquier colaboradora durante el tiempo que dure dicha baja, maternidad, vacaciones, IT, etc., percibiendo durante esta situación el plus de recepcionista establecido a tal efecto.

HIGIENISTA DENTAL

I. El higienista dental es el titulado de formación profesional de grado superior que tiene como atribuciones, en el campo de promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental, la recogida de datos, la realización de exámenes de salud, el consejo de medidas higiénicas y preventivas, individuales y colectivas, y la colaboración en estudios epidemiológicos.

II. Los higienistas dentales podrán desarrollar las siguientes funciones:

- a) Recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica.
- b) Practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales.
- c) Controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.
- d) Realizar examen de salud buco-dental.
- e) Aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.
- f) Colocar y retirar hilos retractores.
- g) Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.
- h) Realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.
- i) Colocar y retirar el dique de goma.
- j) Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Y en general, sus funciones se adecuarán a lo prescrito en el Real Decreto 1594/94, de 15 de julio.

DENTISTA

Es el licenciado en Odontología y el médico especialista en Estomatología, sin perjuicio de las funciones de los médicos especialistas en Cirugía Oral y Maxilofacial, cuyas funciones serán las relativas a la promoción de la salud buco-dental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental.

Artículo 43. *Compensación, garantía personal, absorción y vinculación a la totalidad*

COMPENSACIÓN. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

GARANTÍA PERSONAL. Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual en relación con las recogidas en este convenio subsistirán, como garantía personal, para los que vengan gozando de ellas.

ABSORCIÓN. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este convenio, así mismo, valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras de este convenio.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

Si se diese tal supuesto, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, deberá reunirse la comisión negociadora al objeto de resolver el problema planteado.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 44. *Formación profesional*

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 45. *Objetivos de la formación*

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

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 46. *Desarrollo de la formación*

1. Se crea una comisión de formación y promoción profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes de este convenio y de la patronal, para la elaboración de un Plan de Formación Profesional que será elaborado anualmente atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con periodicidad y de modo que en el propio plan se determine.

Esta comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este convenio.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. 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.

5. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

Artículo 47. Permisos para la formación

El personal disfrutará de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, desde una hora antes de comenzar hasta una hora después de finalizar el examen, este tiempo será computado como efectivamente trabajado tanto si coincide con su turno como no. En las empresas donde esté implantado el trabajo a turnos tendrá preferencia mientras dure su formación.

A quienes participen en cursos de formación profesional sean estos para la obtención del certificado de profesionalidad, si fuera preciso, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa las organizaciones sindicales firmantes del convenio u otros organismos, se les computará como tiempo efectivamente trabajado, hayan sido realizados estos dentro o fuera de su jornada.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 48. Plazos de prescripción

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

Artículo 49. Procedimiento

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar –por su número– una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al comité de empresa o al representante de los trabajadores o trabajadoras en unión de las faltas leves anteriores para su estudio dado que podría constituir falta grave.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al comité de empresa o al representante de los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 50. Tipificación de faltas

A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

1. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, que no exceda de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.

- b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo, o en todo caso, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes.
 - c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo, no deba ser considerada grave o muy grave.
 - d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/ o instituciones de previsión social.
 - e) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
2. Serán consideradas faltas graves:
- a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, para que sea constitutiva de falta grave.
 - b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí sola falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.
 - c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores y médicos colaboradores, en materia de servicio sin perjuicio para la empresa, los clientes, o los profesionales u otros colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.
Si la falta de atención o desobediencia implicase quebranto manifiesto de disciplina, o de ello se derivara perjuicio para los sujetos mencionados en el apartado anterior, se considerará falta muy grave.
 - d) Fumar o permitir fumar a otras personas en el centro de trabajo infringiendo la normativa existente al efecto. Quedan exceptuados los centros psiquiátricos, respecto a poder permitir fumar a los enfermos de tal tipo de centros cuando esté justificado por motivos terapéuticos.
 - e) Rehusar ser reconocido –a requerimiento de la empresa– o por el equipo médico de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.
 - f) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.
3. Serán consideradas faltas muy graves:
- a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
 - b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
 - c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, los trabajadores, los clientes u otros profesionales o colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.
 - e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa o durante el servicio.
 - f) El abuso de autoridad.
 - g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general ejercidas sobre cualquier miembro de la comunidad sanitaria en el ámbito de la empresa.
 - h) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - i) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 51. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Faltas graves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) Faltas muy graves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año. Despido.

Artículo 52. Adscripción del personal y subrogación en la empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional del presente convenio

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentes/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).
- d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días. La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de quince días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los tres días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si esta fuera posterior, la documentación siguiente:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
- b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

- Apellidos y nombre.
 - DNI.
 - Domicilio.
 - Número de la Seguridad Social.
 - Tipo de contrato.
 - Antigüedad.
 - Jornada y horario.
 - Fecha de disfrute de las vacaciones.
 - Conceptos retributivos no incluidos en convenio.
 - Otras condiciones y pactos.
 - Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.
- c) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paterna, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.
- e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.
- f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un periodo no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el periodo vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al periodo devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el periodo correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

- g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

Artículo 53. *Comisión paritaria*

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, se constituirá la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este convenio que constituye una comisión paritaria, compuesta por:

- 2 representantes por los empresarios.
- 1 representante de CC. OO.
- 1 representante de UGT.

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese, se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

Las funciones específicas de la comisión paritaria del convenio son las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en este texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea sometido un asunto a la comisión y los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta. De todas las reuniones de la comisión se extenderá necesariamente un acta, en la que se recogerán todos los pormenores de la reunión.

Artículo 54. *Arbitraje laboral*

En caso de no producirse acuerdo, conforme al artículo 44 del presente convenio, las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente que en el plazo de tres días se remitirá el asunto en cuestión al SERCLA, para que este, por medio del arbitraje laboral correspondiente, decida, comprometiéndose igualmente a cumplir fielmente lo resuelto por dicha institución.

Artículo 55. *Cláusula de descuelgue*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 56. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas según R. D. de Desarrollo Reglamentario del artículo 15, Ley 4/2023 para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de Derechos de las Personas LGTBI*

• CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad

y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

- Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar afiliación o no a un sindicato, así como por el uso de la lengua oficial del Estado español y de las comunidades autónomas.
- Las empresas afectadas por este convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, diversidad familiar, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.
- **CLÁUSULAS SOBRE ACCESO AL EMPLEO**

El anexo I indica que las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- La empresa implantará medidas positivas para el acceso al empleo dirigidas a aquellos segmentos vulnerables del colectivo LGTBI+, en colaboración con organizaciones y entidades sociales y con el SEPE, con especial atención a las personas trans.
- La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.

- **CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.
- Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- 4. **CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
 - La empresa sensibilizará y formará en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de su planillas; asimismo, en diversidad sexo-genérica y sexo-afectiva y en lenguaje inclusivo y trato correcto a las personas LGTBI+.
 - La empresa formará a la totalidad de su planilla en lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.

5. CLÁUSULAS SOBRE ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Asimismo, el anexo I dicta que se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Impulso y realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI+ a través de encuestas de clima laboral, atendiendo a la obligatoria protección de datos, y relacionados con las medidas planificadas y protocolos con perspectiva hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en la empresa.
- Trasladar que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Según el mismo anexo I, los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- La empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.
- La empresa garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

• CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El R. D. por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas marca que se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

TIPIFICACIÓN

Las conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar serán todas aquellas que:



- Atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.
- Creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- Degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o la diversidad familiar.
- Tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar
- Perjudiquen su ascenso/promoción profesional por razón de orientación de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar agredida.
- Contengan manifestaciones, expresiones o agresiones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.
- Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.
- Denigren, ridiculicen, humillen u ofendan por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar o por defensa de las mismas.
- Se produzcan desde una posición jerárquica superior en abuso de la misma.
- Se produzcan bajo coacción o amenaza de revelar datos privados o personales sobre la identidad sexual o de género de las personas LGTBI+.
- Se produzcan en condiciones de omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos ante las mismas.
- Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.
- Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.

DISPOSICIONES

Disposición adicional

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del convenio, se aplicará a partir del 1 de enero de 2025 la categoría recepcionista, por lo que aquellas personas trabajadoras que vinieran realizando las funciones especificadas en el citado artículo y en empresas con siete o más trabajadores/as, pasarán a formar parte de la categoría de recepcionistas, aplicándole el nuevo salario establecido en las tablas salariales

Disposición transitoria primera

Los atrasos podrán abonarse de una sola vez o fraccionado en un máximo de cuatro meses consecutivos a contar desde la fecha de la publicación del BOP.

ANEXO I

Tabla salarial 2023

Incremento 3.5 %

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	C. PUESTO TRABAJO	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
COLABORADOR/A DE CONSULTA	864,38 €	73,27 €	63,45 €	66,99 €/3,04 € DÍA	13,62 €



CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	C. PUESTO TRABAJO	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
HIGIENISTA DENTAL	964,95 €	73,27 €	164,95 €	66,99 €/3,04 € DÍA	16,38 €
DENTISTA	1.700,70 €	73,27 €	399,43 €	66,99 €/3,04 € DÍA	29,58 €

El premio de antigüedad queda fijado a partir del 1 de enero de 2023 en las siguientes cantidades:

- Colaborador/a de consulta: 32,79 euros por trienio.
- Higienista: 39,30 euros por trienio.
- Dentista: 75,46 euros por trienio.

DIETAS Y KILOMETRAJE	
POR CADA COMIDA (ALMUERZO O CENA)	11,27 €
POR PASAR LA NOCHE FUERA DE SU LOCALIDAD	39,45 €
KILOMETRAJE	0,26 €
AYUDA ESCOLAR	87,93 €

Tabla salarial 2024

Incremento 2.5 %

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	C. PUESTO TRABAJO	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
COLABORADOR/A DE CONSULTA	885,99 €	75,10 €	65,03 €	68,66 €/3,11	13,96 €
HIGIENISTA DENTAL	989,07 €	75,10 €	169,07 €	68,66 €/3,11	16,80 €
DENTISTA	1.743,22 €	75,10 €	409,41 €	68,66 €/3,11	30,31 €

El premio de antigüedad queda fijado a partir del 1 de enero de 2024 en las siguientes cantidades:

- Colaborador/a de consulta: 33,61 euros por trienio.
- Higienista: 40,28 euros por trienio.
- Dentista: 77,35 euros por trienio.

DIETAS Y KILOMETRAJE	
POR CADA COMIDA (ALMUERZO O CENA)	11,55 €
POR PASAR LA NOCHE FUERA DE SU LOCALIDAD	40,44 €
KILOMETRAJE	0,26 €
AYUDA ESCOLAR	90,13 €

Tabla salarial 2025

Incremento 2.5 %

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	C. PUESTO TRABAJO	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
COLABORADOR/A DE CONSULTA	908,14 €	76,98 €	66,66 €	70,38 €/3,2 €	14,31 €
RECEPCIONISTA	908,14 €	76,98 €	66,66 €	70,38 €/3,2 €	14,31 €
HIGIENISTA DENTAL	1.013,80 €	76,98 €	173,30 €	70,38 €/3,2 €	17,21 €
DENTISTA	1.786,80 €	76,98 €	419,65 €	70,38 €/3,2 €	31,07 €

El premio de antigüedad queda fijado a partir del 1 de enero de 2025 en las siguientes cantidades:

- Colaborador/a de consulta y recepcionista: 34,45 euros por trienio.
- Higienista: 41,29 euros por trienio.
- Dentista: 79,28 euros por trienio.



DIETAS Y KILOMETRAJE	
POR CADA COMIDA (ALMUERZO O CENA)	11,84 €
POR PASAR LA NOCHE FUERA DE SU LOCALIDAD	41,45 €
KILOMETRAJE	0,26 €
AYUDA ESCOLAR	92,39 €

Tabla salarial 2026

*Incremento 1.75 %**

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	C. PUESTO TRABAJO	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
COLABORADOR/A DE CONSULTA	924,03 €	78,33 €	67,83 €	71,61 €/3,25 €	14,56 €
RECEPCIONISTA	924,03 €	78,33 €	67,83 €	71,61 €/3,25 €	14,56 €
HIGIENISTA DENTAL	1.031,54 €	78,33 €	176,33 €	71,61 €/3,25 €	17,51 €
DENTISTA	1.818,07 €	78,33 €	426,99 €	71,61 €/3,25 €	31,61 €

Si el IPC a fecha de 31 de diciembre de 2006 es superior al 2 % habrá un incremento del 0,25 % sobre estas tablas salariales con carácter retroactivo desde enero de 2026.

El premio de antigüedad queda fijado a partir del 1 de enero de 2026 en las siguientes cantidades:

- Colaborador/a de consulta y recepcionista: 35,05 euros por trienio.
- Higienista: 42,01 euros por trienio.
- Dentista: 80,66 euros por trienio.

DIETAS Y KILOMETRAJE	
POR CADA COMIDA (ALMUERZO O CENA)	12,04 €
POR PASAR LA NOCHE FUERA DE SU LOCALIDAD	42,17 €
KILOMETRAJE	0,264 €
AYUDA ESCOLAR	94,00 €

1379/2025