

## CONSEJERIA DE EMPLEO

### CADIZ

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “GERMAN LOPEZ MOYA Y SUS TRABAJADORES”

**Código del Convenio: 11003802012004**

### **Artículo primero. Ámbito territorial y personal.**

El presente Convenio Colectivo de Empresa, se aplicará a toda la plantilla de trabajadores de la empresa Germán López Moya, cuya actividad es consulta de odontología, sin que exista hospitalización de ningún tipo ni se desarrolle actividad alguna relacionada con clínicas públicas o privadas.

### **Artículo segundo. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de Enero de 2012, independientemente al día de su firma por las partes.

La duración del presente Convenio se establece hasta el día 31 de Diciembre de 2015.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara, se entenderá que su contenido queda prorrogado tácitamente, incrementándose los conceptos salariales en el importe del IPC habido a finales de cada año.

### **Artículo tercero. Revisión salarial.**

El incremento salarial para el año 2012 se fija para todos los conceptos económicos.

### **Artículo cuarto. Jornada de trabajo.**

La duración de la Jornada semanal se establece en 37 horas, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio.



Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio.

Durante el periodo que va desde el día 01 de Julio al 15 de Septiembre la jornada laboral será de 34 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

#### **Artículo quinto. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad, de treinta días naturales, sea cual fuere su categoría profesional. Las vacaciones se disfrutaran siempre dentro del año natural al que correspondan.

Los trabajadores que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y sus trabajadores, que también podrán convenir la división en dos del periodo total.

En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre.

#### **Artículo sexto. Permiso no retribuido.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cuatro días de permiso al año sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación al titular de la empresa, no pudiendo ser negociables o retribuidos su compensación bajo ningún concepto. Dicha concesión de este permiso estará condicionada a que no produzca ningún tipo de perjuicio para la actividad de la empresa.

#### **Artículo séptimo. Permiso retribuido.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a permisos con remuneración del salario convenio más antigüedad, complementos y pluses, en los casos siguientes:

1º.- Matrimonio del trabajador, 20 días naturales que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales, siempre que el matrimonio se produzca inmediatamente antes o después del dicho periodo vacacional.

2º.- En caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de parentesco, primera comunión y/o bautizo de un hijo/a y nieto/a, 01 día.

3º.- En caso de nacimiento de hijos, 05 días y por igual causa pero nietos/as, 03

días.

4º.- En caso de enfermedad grave justificada, actos quirúrgicos de cónyuge, padres y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, 04 días.

5º.- En caso de fallecimiento de hijos/as, cónyuge, 05 días; de hermanos y padres de uno u otro cónyuge, 04 días.

- En los supuestos de los apartados 4 y 5, anteriores, pero de nietos/as, tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as y familiares de segundo grado de uno u otro cónyuge: 01 día.

6º.- En caso de traslado de su residencia habitual, 02 días.

7º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

8º.- Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes en Instituciones públicas o privadas.

9º.- Por el tiempo indispensable para acudir a visita médica de forma personal o acompañando a un personal menor o incapacitado que conviva con el trabajador.

10º.- Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras en periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo en cada jornada laboral completa, que podrá sustituirse por cuarenta y cinco minutos al comienzo o final de la jornada.

En caso de parto múltiple, se aumentará este permiso en quince minutos por cada hijo, a partir del segundo.

11º.- En los supuestos de los apartados 4 y 5 anteriores, pero de nietos/as, tíos/as, sobrinos/as cuñados/as y familiares de segundo grado de uno u otro cónyuge: 01 día. Para los/as cuñados/as se les darán dos días siempre que exista actos quirúrgicos que necesiten hospitalización.

Todas estas licencias podrán ampliarse en tres días más si el hecho ocurre fuera de la localidad de residencia habitual del/la trabajador/a, salvo en los apartados, 1, 2, 7 y 9.

El término “cónyuge” se equiparará al de persona con la que se conviva habitualmente.

### **Artículo octavo. Enfermedades y accidentes.**



Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en los supuestos de baja por accidente o enfermedad con hospitalización la diferencia que hubiera hasta completar el 100% de su salario base más antigüedad desde el primer día.

En los supuestos de I.T. derivada de Enfermedad Común, la empresa abonará la diferencia que hubiera entre la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base más antigüedad.

### **Artículo noveno. Modalidades de contratación.**

Todas las modalidades aquí recogidas estarán sometidas a la legislación vigente en materia de contratación, sin menoscabo, en ningún caso de las mejoras recogidas en el presente Convenio de Empresa.

#### **1º.- Contratos en prácticas:**

Los trabajadores contratados mediante esta modalidad deben poseer la titulación de Diplomado/a, Licenciado/a, Técnico/a Medio y Superior, formación profesional o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Dicha titulación (o convalidación de estudios en España) debe haberse obtenido dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración del contrato podrá tener un mínimo de seis meses y máximo de dos años, estableciéndose un periodo de prueba máximo de 30 días efectivos de trabajo.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas por tiempo superior a dos años, aún siendo en distintas empresas y en virtud de la misma titulación.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la empresa.

Las retribuciones de los trabajadores contratados en prácticas no podrán ser inferior al 85% del salario recogido en el presente Convenio para su categoría profesional y durante toda la vigencia del mismo.

#### **2º.- Contrato por obra o servicio determinado:**

El objeto de la citada modalidad contractual es la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad



norma de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. La duración de este tipo de contratos no podrá ser superior a tres años, al termino de los cuales y si el/la trabajador/a continuara prestando sus servicios se considerará trabajador/a con contrato indefinido.

En el contrato de trabajo se deberá especificar, de forma clara, la obra o servicio a realizar. Si terminada la obra, el/la trabajador/a continuara prestando sus servicios, la relación laboral se convertirá en indefinida/fija.

### **3º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

El objeto de este contrato es atender a exigencias circunstanciales de acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad norma de la empresa. Tendrá como máximo una duración de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo provocaron. Se deberá especificar la causa concreta origen de su realización.

Si el trabajador continuara prestando sus servicios una vez finalizada la causa o la circunstancia que lo justifique, la relación laboral se convertirá en indefinida.

### **4º.- Contrato para la formación:**

Esta modalidad de contrato, cuyo objeto es la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, está dirigida a mayores de 16 años de edad y menores de 21, aunque no existe límite de edad cuando se concierte con un trabajador minusválido o se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo.

De igual forma el límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio.

La duración del presente contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

La retribución no podrá ser inferior al 80% durante el primer año de contrato ni al 85% durante el segundo. En ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.





El periodo de prueba no podrá ser superior a 60 días efectivos de trabajo.

#### **Artículo decimo. Excedencias.**

El trabajador, con una antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por periodo de tiempo no inferior a dos meses ni superior a cinco años. El trabajador deberá solicitar la readmisión con un mes de antelación, debiendo la empresa admitir su incorporación al puesto de trabajo si existen vacantes de su categoría o bien causando baja un trabajador con su misma categoría con un contrato eventual.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la normativa aplicable al efecto.

#### **Artículo décimo-primero. Retribuciones.**

Las retribuciones del personal a que afecta este Convenio serán las que se indican en la tabla anexa al presente convenio colectivo, cuyos importes corresponden a Salario Base. Sobre tales salarios bases se calculará el importe del premio de antigüedad, así como cualquier complemento o pluses cuyo cálculo gire sobre tal salario base.

#### **Artículo decimo-segundo. Antigüedad.**

Se reconoce el derecho a la percepción de quinquenios en concepto de antigüedad, estableciéndose los siguientes porcentajes que no son acumulables entre sí y no pudiendo sobrepasar este complemento del 35%:

1º.- 6% del salario base a los cinco años.

2º.- 12% del salario base a los 10 años.

3º.- 18% del salario base a los 15 años.

4º.- 25% del salario base a los 20 años.

5º.- 35% del salario base a los 25 años.

#### **Artículo decimo-tercero. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad, las cuales serán abonadas respectivamente en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre, pudiendo ser prorrateadas, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes (trabajador/a y empresa).

#### **Artículo decimo-cuarto. Revisión salarial.**



Los conceptos retributivos del presente Convenio, a excepción de los importes señalados para el Seguro Colectivo, se actualizarán con el importe del I.P.C. habido a finales de cada año anterior. Todo ello, aún cuando el Convenio Colectivo no sea denunciado por algunas de las partes firmantes.

Durante exclusivamente el ejercicio 2012, la empresa además de la revisión salarial efectuada con efectos desde el 01-01-2012, incrementará el salario base en la cuantía de 102,40.- € para todas las categorías profesionales, cuyo importe servirá de base para el cálculo de la revisión salarial que se efectúe a partir del 01-01-2013.

#### **Artículo decimo-quinto. Seguro colectivo.**

La empresa queda obligada a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubrirá a los trabajadores que lo deseen y lleven más de un año de permanencia en la empresa, por las siguientes contingencias y capitales:

- 16.101,26.- €, para el caso de muerte por cualquier causa.
- 12.880,98.- €, para el caso de Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual.
- 16.101,26.- €, para el caso de Incapacidad Permanente y Absoluta.
- 16.101,26.- €, para el caso de Gran Invalidez.
- 20.126,57.- €, para el caso de muerte por accidente.
- 32.202,51.- €, para el caso de muerte por accidente de circulación en el horario laboral o IN ITINERE.

A estas cantidades se les incrementará el porcentaje de subida que tenga el Convenio.

En el caso de no inclusión de un trabajador en la póliza, la empresa estará obligada al pago de los capitales que cubra el seguro.

#### **Artículo decimo-séptimo. Festivos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de dos días de descanso retribuidos al año, los cuales serán independientes del periodo de vacaciones y su disfrute se acordará entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo decimo-octavo. Plus de transporte.**

El plus de transporte se establece a partir del día 01 de Enero del 2012, abonado mensualmente, excepto el durante el mes de vacaciones, y su cuantía se reflejará



en la tabla de salarios anexa.

### **Artículo decimo-noveno. Complemento puesto de trabajo.**

La empresa abonará mensualmente, incluido el mes de vacaciones, a cada trabajador/a un complemento puesto de trabajo por importe igual para todas las categorías profesionales que será el que se señale en la tabla de salarios anexa.

Dicho complemento se abonará de forma proporcional a la jornada de trabajo que realice cada trabajador/a.

### **Artículo vigésimo. Bolsa de estudios.**

La empresa venía abonando una bolsa de estudios de forma mensual, la cual queda suprimida a partir de la firma del presente convenio colectivo.

### **Artículo vigésimo-primero. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se abonarán al trabajador con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, cuyo cálculo se fija de la siguiente forma:

CVP

$$VHO = (SC + CPT + CP) \times 6 + RD + 52$$

HET

52

VHO: Valor hora ordinaria

SC: Salario Convenio.

CPT: Complemento Puesto de Trabajo.

CP: Complemento Personal.

RD: Retribución del Domingo.

HET: Horas efectivas de trabajo.

CVP: Complemento de Vencimiento Periódico.

### **Artículo vigésimo-segundo. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Con respecto a este apartado las partes se remiten a la legislación vigente. No obstante, la empresa realizará reconocimientos médicos específicos anuales, según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laboral.





### **Artículo vigésimo tercero. Derechos sindicales.**

En los temas referentes a cuestiones sindicales, las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reguladora de este asunto.

### **Artículo vigésimo cuarto. Dimisión del trabajador.**

En caso de dimisión del/la trabajador/a de su puesto de trabajo en la empresa, tendrá que avisar por escrito con una antelación mínima de quince días laborables. Si no se realizase este preaviso, perderá el/la interesado/a la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasionen a la empresa. Dicha pérdida de las pagas extraordinarias irán en función de los días no preavisados.

### **Artículo vigésimo-quinto. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

En el seno de la empresa siempre primará la igualdad entre hombres y mujeres, remitiéndose su regulación a cuanto establezca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sus normas de desarrollo.

### **Artículo vigésimo sexto. Comisión paritaria.**

Queda encomendada la vigilancia e interpretación del contenido en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial.

Estará integrado por el empresario y la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio, pudiendo ambas partes designar un asesor.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado, pudiendo las partes acceder a los mecanismos existentes en cada momento de mediación y arbitraje previos a la vía jurisdiccional laboral.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria, se establece en el domicilio del asesor jurídico que interviene en la firma del presente Convenio, D. José Blas Fernández





Sánchez, Avda. Andalucía, 43-2º D -11007- Cádiz.

LA EMPRESA D. Germán López Moya. ASESOR JURÍDICO-LABORAL

D. José Blas Fernández Sánchez. DELEGADA DE PERSONAL. Dña. M<sup>a</sup> Mercedes Salinas Travieso.

**Anexo I: Tabla de salarios para el año 2012:**

Titulado Superior	1.200,13.- €
Titulado Medio	1.132,68.- €
Oficial Administrativo	870,82.- €
Higienista Dental	870,82.- €
Auxiliar Administrativo	807,74.- €
Auxiliar Clínica	826,09.- €
Recepcionista	759,19.- €
Limpiadora	759,19.- €
Art. 19 Complemento Puesto de Trabajo	51,20.- € /mes
Art. 18: Plus Transporte	44,72.- €

