# Convenio Colectivo Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas dentales) de Asturias

| | | | |
|---|---|---|---|
| **ÁREA** | Asturias | **ÁMBITO FUNCIONAL** | Autonómico |
| **CÓDIGO** | 33004355012008 | **ACTUALIZACIÓN** | 2025/11/12 |
| **VIGENCIA** | 2021/01/01 — 2024/12/31 | **DURACIÓN** | CUATRO AÑOS |
| **PUBLICACIÓN** | BOPA 218 R. SALARIAL | | |
| **URL** | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-clinicas-y-consultas-de-odontologia-y-estomatologia-clinicas-dentales-de-c-autonoma-de-asturias/ | | |

## Resumen

Convenio Colectivo Clínicas y Consultas De Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales). Última actualización a: 12-11-2025 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2024. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOPA 218 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 45 – lunes 07 de marzo de 2022)

Resolución de 22 de febrero de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (expediente C-003/2022 código 33004355012008), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 20 de diciembre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades

conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 22 de febrero de 2022.-El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.-P. D., autorizada en Resolución de 17-06-2020 (publicada en el BOPA número 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.-Cód. 2022-01362.

## ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA (CLÍNICAS DENTALES) DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

En Oviedo, siendo las 12 horas del día 20 de diciembre de 2021, se reúnen, en el despacho de la calle Marqués de Teverga, 9, 3.º B de Oviedo, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) del Principado de Asturias», integrada por los miembros que, a continuación, se relacionan:

Por la Asociación Empresarial de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (Asemoe), D. Avelino Fernández Terán, interviniendo en calidad de Asesora Jurídica la Letrado Dª Beatriz Alvarez Solar.

Por CCOO: D. José Maxide Lantero.

Por UGT: D.ª Tatiana Soto Alvarez.

Conforme a las manifestaciones que constan en las Actas de las reuniones llevadas a cabo durante el período de negociación para el presente convenio,

Acuerdan:

1. Asemoe, con mayoría suficiente de representación empresarial, CCOO y UGT, con mayoría suficiente, entre ambos, de representación de la parte social, firman el texto del Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) del Principado de Asturias para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, cuyo original extendido en 23 folios impresos a doble cara, y numeradas éstas del 1 al 23, se une a la presente Acta incluida en los mismos.

2. En cumplimiento de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de disposiciones concordantes, se aportará a la Autoridad Laboral el Acta de otorgamiento y el texto del Convenio, para su tramitación y publicación en el BOPA.

Lo que en prueba de conformidad firman los comparecientes, en la representación que les es propia, en cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento de la presente Acta.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA (CLÍNICAS DENTALES) DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

## CAPÍTULO I.-ÁMBITO

### Artículo 1.-Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente o bien con carácter predominante. Se considerarán empresas todos los establecimientos sanitarios privados, sean personas físicas o jurídicas, ubicadas en el Principado de Asturias, y cuya actividad principal o predominante sea la de prestar servicios de odontología y/o estomatología (clínicas dentales).

### Artículo 2.-Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito autonómico, extendiéndose a toda la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1 y que se encuentren emplazados en esta Comunidad.

### Artículo 3.-Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las empresas privadas de odontología y estomatología, tanto los trabajadores fijos, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, etc., o cualquier contrato de trabajo de carácter laboral.

### Artículo 4.-Ámbito temporal.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación de este Convenio Colectivo en el BOPA, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1 de enero de 2021, y concluirá el 31 de diciembre de 2024 siendo por tanto la vigencia del pacto colectivo la de cuatro anualidades completas.

En caso de no ser denunciado, por ninguna de las partes con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, se prorrogará tácitamente de año en año manteniendo la vigencia de su contenido normativo y garantizando el incremento salarial para la siguiente anualidad de conformidad con el índice de precios al consumo a 31 de diciembre del año anterior. Igualmente, denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo, garantizando el incremento salarial para la siguiente anualidad de conformidad con el índice de precios al consumo a 31 de diciembre del año anterior.

Para que la denuncia del convenio por una de las partes tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita y fehaciente a la otra parte y registrar dicha comunicación ante la autoridad laboral competente, con la antelación mínima requerida y expresada anteriormente.

La Comisión Negociadora quedará constituida por:

– De una parte dos representantes de la Asociación Empresarial de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (Asemoe), afectada por el presente Convenio, y

– De otra parte un miembro de cada una de las representaciones sindicales de las Federaciones de Sanidad de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Quedará constituida, en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio, por dos miembros de cada una de las partes.

### Artículo 5.-Irrenunciabilidad de derechos. Garantía «ad personam».

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el Convenio.

Como condición «ad personam» se respetará el importe de la retribución que en cómputo global anual vinieran percibiendo los empleados en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, de ser superior a la prevista en la tabla salarial que se refleja en el artículo 27. La estructura salarial, en todo caso, deberá ajustarse a la establecida en este Convenio Colectivo, tanto en los conceptos que la integran como en el número de gratificaciones extraordinarias que en el mismo se establecen.

## CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.

### Artículo 6.-Organización del trabajo.

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

### Artículo 7.-Jornada de trabajo.

La jornada laboral máxima anual será de 1808 horas para el período de vigencia de este Convenio y sus posibles prórrogas, pudiéndose distribuir en jornada continuada y/o en jornada partida.

La jornada partida no podrá en ningún caso fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día. La jornada continuada de más de cinco horas tendrá un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo de trabajo y a efectos retributivos.

El régimen de jornada y la distribución de la misma podrá ser alterado a lo largo del año, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo, a fin de atender las necesidades derivadas de la asistencia a los pacientes en las épocas del año en que se produzca una variación en la demanda de servicios, o cuando por asistencia a cursos, congresos o suspensión temporal de la actividad por razón de enfermedad u otras causas se produjera una alteración en el régimen de funcionamiento de la clínica. En todo caso se respetarán las normas sobre jornadas máximas y descansos entre jornadas.

Salvo pacto en contrario entre las partes, la jornada de trabajo en los días 24 y 31 de diciembre se desarrollará en turno de mañana, con una duración máxima de 6 horas.

### Artículo 8.-Vacaciones.

Todo personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, período vacacional a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre,

salvo que las partes, de común acuerdo, determinen otra fecha.

A criterio exclusivo de la empresa, con independencia de lo recogido en el párrafo anterior y hasta un máximo de 15 días naturales, durante los períodos anuales de baja actividad de la propia empresa, se podrá establecer a los trabajadores un período de vacaciones, en meses distintos a los recogidos en el párrafo primero de este artículo.

En el caso de que la empresa tenga establecido un período de cierre vacacional, este será aplicado a todos los trabajadores, aunque se lleve a cabo fuera de los meses indicados en el párrafo primero.

En cualquier caso los períodos vacacionales se fijarán por meses o quincenas naturales, salvo que las partes de común acuerdo determinen otra cosa, y deberán ser disfrutados durante cada año natural, no pudiendo ser acumulados al año siguiente.

En los supuestos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de entrada en vigor de este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al período trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo primero.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso. En el caso de no haber sido disfrutadas total o parcialmente en el transcurso del año, el trabajador tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por cese.

Los trabajadores disfrutarán de los días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa, excepto los que coincidan con el período de vacaciones anuales, que en ese caso, se perderán.

## Artículo 9.-Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1808 efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales.

Para el computo del tiempo de trabajo no se considerarán los tiempos invertidos en el desplazamiento y entrada al centro de trabajo, así como los cambios de vestuario, por lo que estos tiempos no podrán ser considerados como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria, salvo las estructurales que serán obligatorias. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender situaciones de urgencia, acumulación de trabajos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, acoplamientos de jornadas por cualquiera de las causas anteriormente citadas, u otras circunstancias de carácter análogo, y dirigidas siempre a mantener la calidad asistencial al paciente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, ni los retrasos imprevistos en los procedimientos terapéuticos en curso durante la jornada, sin perjuicio de su compensación.

Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 25% sobre el precio de la hora ordinaria y en todos los supuestos podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse estos tiempos en medias jornadas o jornadas completas.

Cálculo precio hora ordinaria: Retribución bruta anual correspondiente al grupo profesional, según la tabla salarial establecida en el Convenio, dividido entre el número de horas que constituyen la jornada anual de trabajo.

## Artículo 10.-Permisos retribuidos:

Los trabajadores, previo aviso y debida justificación documental, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

a) En caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o por fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos e hijos, 3 días. Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, 2 días. En ambos supuestos, de ser preciso un desplazamiento de al menos 200 kilómetros por trayecto entre origen y destino, el plazo será de 4 días.

b) Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho: 15 días naturales, a disfrutar desde la fecha del matrimonio o inscripción de pareja de hecho, o bien dentro de los tres meses siguientes -a elección del trabajador-, requiriendo, en este ultimo supuesto, el acuerdo entre empresa y trabajador para acomodar las fechas del permiso a las necesidades organizativas y productivas y pudiendo acumularlas a las vacaciones si las circunstancias laborales de la empresa lo permiten.

c) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días naturales.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador: Un día natural, en la fecha de celebración del evento. Siempre y cuando el trabajador deba desplazarse una distancia mínima de doscientos kilómetros por trayecto entre origen y destino: 1 día natural más.

e) Por traslado de su domicilio habitual: Un día natural. Requerirá la solicitud a la empresa con una antelación mínima de 15 días para acomodar los intereses personales del trabajador a los de producción de la empresa.

f) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o comparecer en oposiciones de acceso a la Función Pública, así como por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter estrictamente personal, debidamente justificados, que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, incluyendo en este caso las consultas y tratamientos médicos.

g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En estos casos cuando dicho cumplimiento suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, en cumplimiento de dicho deber, percibiera una indemnización o remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

i) Lactancia: Durante los 9 meses siguientes al nacimiento de un hijo, las personas trabajadoras podrán ausentarse durante una hora diaria del trabajo para atender al cuidado del hijo y que podrá dividir en dos fracciones. Dicho período de ausencia podrá ser a primera o a última hora de su jornada diaria, debiéndolo especificar expresamente en su solicitud la interesada. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

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

k) Se establecerán dos días con la consideración de libre disposición que podrán ser disfrutados cuando así lo desee el trabajador a lo largo del año.

Los días de permiso retribuido contemplados en el apartado j) habrán de ser debidamente justificados, y tanto aquellos, como los contemplados en el apartado k) deberán ser comunicados con al menos quince días de antelación, y aceptados por la empresa, salvo razones organizativas o productivas que lo impidan, en cuyo caso se determinará otra fecha alternativa pudiendo ampliarse el plazo hasta el 31 de enero del año siguiente.

## Artículo 11.-Reducción de jornada.

El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada laboral con un mínimo de un octavo y hasta un máximo del 50% de la jornada de trabajo diaria, con la reducción proporcional del salario, por razones de guarda legal, cuando tenga a su cuidado, directo e inexcusable, algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial dependiente y que no desempeñe una actividad retribuida, en los términos previstos en la legislación vigente.

La persona trabajadora podrá pactar con la empresa la sustitución del permiso diario de lactancia durante nueve meses, descrito en el artículo anterior, por un permiso de toda la jornada laboral durante veinte días y a disfrutar inmediatamente después de la finalización de la suspensión contractual por nacimiento del hijo. Este pacto deberá formalizarse, como mínimo, con quince días de antelación a la conclusión del permiso por maternidad, y requerirá su formalización por escrito firmado entre las partes en el que se especifique la fecha de inicio y conclusión.

Aunque la concreción horaria de la reducción de jornada corresponda al trabajador, siempre dentro de los límites de su jornada ordinaria, este deberá posibilitar con su elección una ponderación de las circunstancias concurrentes con la empresa para lograr la compatibilidad de los intereses mutuos. En ningún caso la concreción horaria de la reducción de jornada que se solicite podrá coincidir con el mismo horario del trabajador que ya se encuentre previamente en esta situación.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho deberán compatibilizar dicha reducción para que no se produzca de forma simultánea en el mismo período horario. Igualmente, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de producción.

## Artículo 12.-Excedencias.

Se entiende por excedencia la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador. Podrá ser forzosa o voluntaria.

Las causas de excedencia forzosa serán por designación o elección de cargo público o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Su concesión será obligatoria por el tiempo correspondiente a la duración de los cargos que la produjo. El reingreso debe ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente al cese en dicho cargo.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá ejercer el derecho a la excedencia voluntaria. El tiempo máximo de excedencia voluntaria será de dos años. Las empresas garantizarán el derecho preferente de ingreso cuando haya vacante de igual o semejante categoría, no reconociéndose derecho de reserva del puesto de trabajo. La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito por el trabajador y con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio, debiendo recibir contestación escrita de la empresa en el

plazo de cinco días hábiles, entendiéndose concedida si el trabajador no recibiese contestación en dicho plazo. Con una antelación mínima de 30 días a la finalización de la excedencia voluntaria, el trabajador deberá solicitar su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse si no lo hubiera solicitado con dicha antelación. Este derecho de excedencia voluntaria solo podrá ser ejercido nuevamente por el trabajador transcurridos cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior.

La excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento, así como la excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar hasta segundo grado, se regulará de conformidad con la legislación vigente.

### Artículo 13.-Dirección y control de la actividad laboral.

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas, guardando la consideración debida a la dignidad personal, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico nombrado por la misma o a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO III.-SALUD LABORAL.

### Artículo 14.-Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a cumplir escrupulosamente la Ley 31/95, de 8 de noviembre (BOE de 10-11-95), sobre Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones en concordancia.

Las empresas facilitarán al personal, que por su actividad lo requiera, el vestuario y calzado idóneo para la realización de su trabajo, así como cuantos elementos de protección individual sean necesarios. El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa, así como a su cuidado y conservación. Los trabajadores deberán utilizar los referidos elementos de protección individual, siendo asimismo responsables de su cuidado.

En materia de vigilancia de la salud serán, exclusivamente, de obligado cumplimiento los reconocimientos médicos de carácter específico de los trabajadores, en función de factores de riesgo no susceptibles de eliminación, y siempre y cuando los trabajadores no se opongan.

### Artículo 15.-Protección a la mujer embarazada.

Toda mujer tendrá derecho de preferencia para ocupar un puesto que no entrañe peligrosidad, y que pueda ser desempeñado en función de su cualificación y grupo o categoría profesional, mientras dure su embarazo, conforme a las previsiones de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

En los centros de trabajo en los que se utilicen medios de radiodiagnóstico, las trabajadoras embarazadas serán destinadas a un puesto de trabajo en el que no estén expuestas a radiaciones.

## CAPÍTULO IV.-CONDICIONES DE TRABAJO

### Artículo 16.-Clasificación profesional.

Grupo I.

– Director Clínico o Técnico.

Grupo II.

– Gerente.

– Administrador.

Grupo III.

– Titulado Universitario Superior.

– Dentista (Odontólogo o Médico Especialista en Estomatología de conformidad con la Ley 44/2003, de 21 de noviembre).

Grupo IV.

– Titulado Universitario de Grado Medio.

– DUE.

– Jefe administrativo.

Grupo V.

– Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II.

– Higienistas dentales.

Grupo VI.

– Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I.

– Auxiliar de Clínica.

Grupo VII.

– Colaborador/a de clínica.

– Administrativo.

Grupo VIII.

– Trabajadores no cualificados.

– Personal de limpieza.

La clasificación del personal que se señala en el presente Convenio es meramente enunciativa y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertos todos los grupos profesionales enumerados, exceptuando lo recogido en la definición de Director Técnico (Grupo I).

Definición de los grupos profesionales:

Por la especial naturaleza de la actividad sanitaria que se desarrolla en el ámbito de las clínicas y consultas de odontología y estomatología, se definen específicamente algunos grupos profesionales:

A) Director Clínico o Técnico (Grupo I).

De conformidad con la legislación vigente, las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o

un odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito y de alta en el Colegio Oficial y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. Por este motivo en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más Odontólogos o Estomatólogos (Dentistas), se requiere la contratación de un Director Técnico con dicha titulación. Esta contratación solo se podrá realizar a tiempo completo o en su defecto por el tiempo total diario de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión, cuando sea menor al cómputo total de la jornada laboral.

Sus funciones, además de las correspondientes al apartado siguiente, serán las que, de forma no exhaustiva, se recogen a continuación:

a) Organizar, impulsar, coordinar y controlar los servicios y prestaciones odontoestomatológicas del establecimiento.

b) Cumplir y velar por el correcto cumplimiento de las instrucciones relativas a las funciones asistenciales y sanitarias.

c) Proponer toda clase de acuerdos sobre los servicios asistenciales, sobre los que la entidad rectora o el órgano correspondiente del centro tenga que pronunciarse.

d) Velar por el cumplimiento, en los servicios que le están encomendados, de las disposiciones de carácter general, dictadas por las Administración Sanitarias, y los reglamentos internos, instrucciones permanentes y órdenes generales por las que se rige el establecimiento y sus servicios.

e) Asegurar el mantenimiento de la ética profesional en el establecimiento.

f) Dictar las instrucciones permanentes que le estén atribuidas reglamentariamente y las órdenes generales y particulares que fuesen necesarias para el funcionamiento de los servicios asistenciales, con el asesoramiento previo de los organismos competentes, en los casos que así proceda.

g) Presidir la junta facultativa y comisiones de carácter asistencial que existan en establecimiento, siempre que por disposición de carácter general no correspondiera la presidencia a otra persona.

h) Realizar los estudios e sugerir los asesoramientos necesarios para proponer la aprobación en la forma reglamentaria de los protocolos de atención odontológica en las consultas.

i) Requerir a los órganos que le estén subordinados, cuando lo juzgue necesario, para la gestión de los servicios dependientes de los mismos, coordinando su actividad.

j) Ejercer la jefatura del personal sanitario del establecimiento, interviniendo en forma directa en su vinculación al mismo, y proponer la contratación de dicho personal.

k) Ejercer la facultad disciplinaria respecto del personal sanitario, en la forma y medida determinadas reglamentariamente.

l) Responder ante todas las Autoridades Sanitarias y el Colegio de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias de todas las actuaciones que le sean requeridas, poniéndose a disposición de los mismos para aclararlas.

m) Controlará la documentación relativa a los seguros de responsabilidad civil preceptivos.

B) Dentistas (Grupo III).

De conformidad con la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, se agrupan bajo la denominación profesional de Dentistas los Licenciados en Odontología y los Médicos Especialistas en Estomatología.

Corresponde a los Licenciados en Odontología y los Médicos Especialistas en Estomatología las funciones relativas a la promoción de la salud bucodental 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.

Las funciones de los trabajadores pertenecientes a éste grupo serán establecidas por el Director Clínico, y entre ellas estarán las que, de forma no exhaustiva, se recogen a continuación:

a) Organizar y dirigir Servicio Asistencial de Odontología dentro de las normas del Reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la dirección.

b) Velar y ser responsable por el correcto funcionamiento de la clínica de odontología y por el debido cumplimiento de las obligaciones de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo, para lo cual tiene capacidad y libertad para organizar y ejecutar las decisiones terapéuticas oportunas.

c) Vigilar la conservación y el trato adecuado de las instalaciones de su servicio asistencial de odontología.

d) Desempeñar cualquiera otra función que señalen los Reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o que le fuesen delegadas expresamente por la dirección.

e) Celebrar, periódicamente, sesiones clínicas y cuantas reuniones sean necesarias para el correcto funcionamiento de su Servicio Asistencial de odontología.

f) Realizará y cuidará de la debida confección de las historias clínicas de los pacientes, así como comprobar la existencia del consentimiento informado para el tratamiento que se realiza.

C) Higienistas (Grupo V).

El Higienista Dental es aquel que, con el correspondiente título de Formación Profesional de 2.º grado, dedique su jornada laboral a la realización de las funciones, que de forma no exhaustiva, se indican a continuación:

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 bucodental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos bucodentales,

c) Controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen

d) Realizar examen de salud bucodental,

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,

k) Realizar detartrajes y pulidos,

Y en general las funciones asistenciales como ayudantes y colaboradores de los facultativos, excluyendo de sus funciones la prescripción de prótesis o tratamientos, la dosificación de medicamentos, la extensión de recetas, la aplicación de anestésicos y la realización de procedimientos operatorios o restauradores.

Igualmente, y en los casos de no existir en plantilla personal de los grupos VI y VII, los trabajadores integrados en este grupo deberán asumir las funciones de esos grupos, manteniendo, en todo caso, la retribución correspondiente al Grupo V.

D) Auxiliar de clínica (Grupo VI).

Es aquel que teniendo la titulación de Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I, en general realiza las funciones o servicios auxiliares que además de las contempladas para el de Colaborador de clínica (Grupo VII),

de forma no exhaustiva, se recogen a continuación:

– Atención al paciente.

– Atención telefónica y presencial.

– Recepción de volantes y documentos.

– Ordenación de horario de visitas.

– Inscripción de libros de registro.

– Esterilización del instrumental.

– Gestionar cobros.

– Gestionar agendas.

– Gestionar el alta de nuevos pacientes en el fichero.

– Confirmar citas para los días siguientes.

E) Colaborador/a de clínica o consulta (Grupo VII).

Es aquel que, careciendo de una formación y/o titulación específica, realiza las tareas, que de forma no exhaustiva, se indican a continuación:

– Recibir a los pacientes.

– Dar número de orden y de citas.

– Atender al teléfono.

– Organizar el fichero de los pacientes y sus historias clínicas.

– Cobrar las consultas.

– Auxiliar al Odontólogo o Estomatólogo (Dentista) según las instrucciones concretas del mismo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:

– Ayudar a los pacientes.

– Pasar material a solicitud del Odontólogo o Estomatólogo que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.

– Mantener la limpieza y orden del material, instrumental y aparatajes clínicos.

Una vez transcurridos tres años en este grupo o categoría profesional, el colaborador/a de clínica promocionará al Grupo VI, siempre que cuente con la titulación requerida para dicho Grupo Profesional.

## Artículo 17.-Movilidad funcional.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

En caso de existir razones técnicas u organizativas, todo el personal comprendido en este Convenio vendrá obligado a realizar trabajos correspondientes a grupos profesionales inferiores, manteniendo la retribución propia del grupo que ostenta.

Capitulo V.-Ingresos, períodos de prueba y ceses. Incapacidad temporal. Jubilación

## Artículo 18.-Ingresos y período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba.

El período de pruebas será distinto para cada grupo profesional y no podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

Grupo I.

– Director Técnico: 6 meses.

Grupo II.

– Gerente, Administrador: 6 meses.

Grupo III.

– Titulado Universitario Superior, Dentista, Médico: 6 meses.

Grupo IV.

– Titulados de Grado Medio, ATS, DUE: 3 meses.

Grupo V.

– Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II, Higienistas: 3 meses.

Grupo VI.

– Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I, Auxiliares de Clínica: 3 meses.

Grupo VII.

– Colaborador de consulta, Administrativos: 3 meses.

Grupo VIII.

– Trabajadores no cualificados, Personal de limpieza: 3 meses.

Durante el período de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Las situaciones de incapacidad temporal no interrumpen el cómputo del período de prueba.

## Artículo 19.-Ceses y suspensión del contrato de trabajo.

Una vez superado el período de prueba y siempre que el contrato sea superior a 6 meses, tanto la empresa como el trabajador, deberán efectuar a la otra parte un preaviso mínimo de quince días. Si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase la empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario, por cada día de demora en dicho preaviso. En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase el trabajador, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si el trabajador solicita su cese voluntario, la empresa podrá prescindir de los servicios del trabajador antes de la fecha prevista por el mismo para finalizar la relación laboral, abonándole el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que el trabajador haya señalado como finalización voluntaria de la relación laboral y, con un máximo de quince días.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa estará obligada a entregar una

propuesta de liquidación o finiquito al trabajador.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos devengados por el trabajador y las cuantías correspondientes.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones reciprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

– Mutuo acuerdo de las partes.

– Las consignadas válidamente en el contrato.

– Incapacidad temporal del trabajador.

– Maternidad y paternidad en relación con el parto, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las Leyes Autonómicas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año aunque éstos sean provisionales de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

– Ejercicio de cargo público.

– Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.

– Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

– Fuerza mayor temporal.

– Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

– Excedencia forzosa.

– Ejercicio del derecho de huelga.

– Cierre legal de la empresa.

– Y cualquier otra consignada como tal en la legislación vigente.

## Artículo 20.-Incapacidad temporal.

Se establece como mejora de las prestaciones de incapacidad temporal con cargo a la empresa las siguientes:

1.º En las situaciones debidas a contingencias profesionales (accidente de trabajo y/o enfermedad profesional) se complementará la prestación básica de Seguridad Social en la cuantía necesaria para alcanzar el 100% del salario real, durante el tiempo en que tal situación se mantenga. Quedan excluidos de este derecho los accidentes de tráfico.

2.º En las situaciones debidas a contingencias comunes (enfermedad común y/o accidente no laboral), el complemento de prestación tendrá la siguiente cuantía:

– Del primero al decimoquinto día el trabajador percibirá el 75% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja, computando a tal efecto exclusivamente las retribuciones ordinarias de vencimiento periódico mensual y la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

– Del decimosexto al vigésimo día, el trabajador percibirá un complemento de su prestación de incapacidad, consistente en el 15% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja, en los términos y con las limitaciones establecidas en el apartado anterior.

– A partir del vigésimo primer día y hasta el día sesenta, percibirán un complemento sobre la prestación de

incapacidad consistente en la cantidad necesaria para garantizar el 100% de la base de cotización citada. Dicho complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo individual del trabajador/a no supere el 5 por 100 en el año natural anterior a la baja.

En el supuesto de que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal el trabajador haya percibido retribuciones no periódicas, como incentivos, gratificaciones voluntarias u otras cantidades de percibo irregular o vencimiento periódico superior al mensual, en ningún caso serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.

### Artículo 21.-Jubilación.

Se estará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia en cada momento.

## CAPÍTULO VI.-EL EMPLEO.

### Artículo 22.-Forma del contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y/o la categoría profesional del trabajador contratado, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual y el período de prueba si lo hubiera.

### Artículo 23.-Modalidades de contratación.

Con independencia de las modalidades de contratación existentes en cada momento, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, las clínicas y/o consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un Médico Estomatólogo o un Odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito y de alta en el Colegio Oficial y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. Por este motivo en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más Odontólogos o Estomatólogos (Dentistas), se requiere la contratación de un Director Técnico con dicha titulación. Esta contratación solo se podrá realizar a tiempo completo o en su defecto por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión cuando sea menor al cómputo total de la jornada laboral.

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

## CAPÍTULO VII.-SALARIO.

## Artículo 24.-Compensación y absorción.

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio absorben y compensan en su conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial y extrasalarial que viniera percibiendo el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su denominación y periodicidad en su devengo y abono, sin que en ningún caso el trabajador/a pueda sufrir disminución en la retribución que en su conjunto y en computo anual tenga reconocida.

El complemento de acomodación establecido con anterioridad, que surgió como sustitutorio del extinto concepto de antigüedad previsto en el convenio de aplicación de aquel entonces, permanecerá en la cuantía que se venga percibiendo por cada trabajador perceptor del mismo, sin ser revalorizable ni absorbible.

## Artículo 25.-Retribuciones.

Las retribuciones que reconoce este Convenio al personal afecto al mismo, son las recogidas en la tabla salarial que se detalla seguidamente. No obstante, los empresarios pueden reconocer complementos salariales, que estarán relacionados con la productividad, eficacia y eficiencia del trabajador, en cuyo caso dichos complementos tendrán carácter «ad personam», no serán consolidables, ni revalorizables, y no computarán en las pagas extraordinarias, salvo pacto entre las partes.

## Artículo 26-Complemento de Localización:

La eventual compensación por la realización de guardias localizadas será la que acuerde cada empresa con sus trabajadores.

## Artículo 27.-Tabla salarial para el año 2021.

Las retribuciones para la primera anualidad desde la entrada en vigor de este Convenio – 2021-, para todo el Personal de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la Comunidad Autónoma de Asturias, serán las que figuran en la tabla que se fija a continuación.

*Tabla salarial 2021*

| Grupo | Mes 2021 | Anual (x14) | H. Ex. Volunt. (25%) |
|---|---|---|---|
| GRUPO I | 1.685,10 € | 23.591,40 € | 16,31 € |
| GRUPO II | 1.535,06 € | 21.490,84 € | 14,85 € |
| GRUPO III | 1.477,35 € | 20.682,90 € | 14,29 € |
| GRUPO IV | 1.200,35 € | 16.804,90 € | 11,61 € |
| GRUPO V | 1.131,10 € | 15.835,40 € | 10,94 € |
| GRUPO VI | 1.061,84 € | 14.865,76 € | 10,27 € |
| GRUPO VII | 992,59 € | 13.896,26 € | 9,60 € |
| GRUPO VIII | 965,00 € | 13.510,00 € | 9,34 € |

En el supuesto de que los salarios establecidos en esta tabla salarial resultarán superiores a los realmente percibidos desde el 1 de enero del año 2021, la regularización correspondiente y el abono de las diferencias salariales podrán prorratearse a lo largo de las seis mensualidades siguientes a la publicación y entrada en

vigor de este convenio.

### Artículo 28.-Pagas extraordinarias.

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias: una de verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El abono de tales pagas se verificará en los meses de julio y diciembre respectivamente, procediendo a su pago entre los días 15 y 20 de los referidos meses, si bien, a criterio exclusivo de la empresa, pueden ser prorrateadas mensualmente.

El período de devengo de las referidas pagas será semestral correspondiendo la de verano al primer semestre del año y la de Navidad al segundo semestre del año.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

### Artículo 29.-Incremento salarial.

Para los años 2022, 2023 y 2024 el incremento salarial será equivalente al incremento de IPC a 31 de diciembre del año anterior. No obstante, durante los años de vigencia de este convenio -2022, 2023 y 2024-, y exclusivamente para éstos, se garantiza un incremento del 1,5% para el supuesto de resultar un IPC inferior a dicho porcentaje.

Prorrogado el Convenio se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo, garantizando el incremento salarial de conformidad con el incremento del IPC exclusivamente si lo hubiera.

## CAPÍTULO VIII.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### Artículo 30.-Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresario y del personal de plantilla.

2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

a) Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.

b) Principio «non bis in ídem»: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

c) Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de audiencia previa: el trabajador/a debe ser informado de los hechos que motivan la sanción concediéndole un período de alegaciones de al menos cinco días previamente a la imposición de la sanción, período de alegaciones que será igualmente concedido a los legales representantes de los trabajadores, si los hubiere.

f) Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

g) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

3. Todas las faltas, tanto leves como graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora.

4. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere.

## Artículo 31.-De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta diez minutos cinco veces al mes.

2. El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales y/o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

3. No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

5. Utilizar el teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de las funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a una situación grave y de urgente necesidad para el trabajador.

6. No cumplimentar en tiempo y forma el registro de jornada diario.

7. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 10 minutos y sea inferior a 30 minutos, 5 veces durante el mes.

2. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

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

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

8. La desobediencia a la Dirección de Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo, podrá ser calificada como falta muy grave

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

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

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

12. Emplear para uso propio artículos, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y fuera de ella.

14. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

15. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

16. Utilizar reiteradamente el teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de las funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a una situación grave y de urgente necesidad para el trabajador, y siempre que ya hubiese sido sancionado el trabajador por esta conducta como falta leve.

17. La utilización reiterada de los medios informáticos de la empresa para fines distintos de los relacionados con su trabajo, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al mismo.

18. La inobservancia de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en particular la falta de colaboración con la empresa, en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.

19. El incumplimiento de las normas en materia de protección de datos de carácter personal.

20. La denegación de acceso al control del trabajador por la empresa del uso de los medios telemáticos de la misma.

21. La utilización inadecuada o maliciosa del registro de jornada diario.

Se considerarán faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2. La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos o cinco alternos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

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

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

10. La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

11. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

12. Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios del centro, de éstos o de los trabajadores, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

14. La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

15. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.

16. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y/o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

17. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

18. El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

20. La embriaguez habitual y drogodependencia siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

21. Falta notoria de respeto o consideración al público.

22. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

23. Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

24. La utilización de las herramientas informáticas de la empresa para usos privados, no laborales o infringiendo las normas de seguridad establecidas para la utilización de las mismas, siempre que la empresa haya cursado instrucciones escritas al trabajador en relación con la utilización de los equipos informáticos y acceso a Internet.

25. El desempeño de cualquier otra actividad profesional o laboral ajena a la de la empresa de la que disfrute de una reducción de jornada por guarda legal.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

27. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

28. La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia y salida en el puesto de trabajo.

29. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

## Artículo 32.-Sanciones.

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas, y despido.

## Artículo 33.-Tramitación.

Todas las sanciones por faltas leves graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

Previo a la imposición de la sanción, se habrá de formalizar pliego de cargos otorgando al trabajador un período de cinco días para alegaciones.

Cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al interesado por un plazo de al menos cinco días para alegaciones y simultanea al Comité de Empresa o Delegados de Personal si los hubiera.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

### Artículo 34.-Prescripción.

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

## CAPÍTULO VIII.-INTERPRETACIÓN DE CONVENIO. CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

### Artículo 35.-Comisión Paritaria.

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, a la que le corresponde las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cumplimiento del Convenio Colectivo, así, como de la aplicación expresa de la cláusula de descuelgue.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos por la representación empresarial. La distribución de representante por cada una de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo será la siguiente:

Por la Organización Sindical de CC. OO.: Un miembro.

Por la Organización Sindical de UGT: Un miembro.

Por la Organización Empresarial (Asemoe): Dos miembros.

En el seno de la Comisión Paritaria cada año se designará un Presidente/a que recaerá en la representación empresarial y un Secretario/a que recaerá en la representación sindical.

Las funciones que corresponde desarrollar al Presidente son las siguientes:

– La representación formal de la Comisión Paritaria.

– La representación de las reuniones de la Comisión.

– Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión junto con el Secretario.

– Redactar las órdenes del día, junto con el Secretario.

– Cualquiera otra relacionada con su condición de Presidente, así como las atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Las funciones que corresponden al Secretario son las siguientes:

– Convocar y preparar las reuniones de la Comisión Paritaria, a petición del Presidente.

– Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del Presidente.

– Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o que se encuentren en tramitación.

– Llevar el registro correspondiente de expedientes.

– Expedir los certificados que sean solicitados a la Comisión.

– Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

– Cualquiera otra relacionada con su condición de Secretario y todas aquéllas que le sean atribuidas por la

Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

El domicilio de la Comisión Paritaria es en Oviedo, calle La Lila 15-1.º C.

La Comisión Paritaria podrá reunirse una vez al año o cuando lo solicite al menos el 25% de los integrantes de la misma.

La convocatoria de reunión de la Comisión corresponde realizarla al Secretario de la Comisión Paritaria, a petición y con el visto bueno del Presidente.

Referida convocatoria deberá ir acompañada de un orden del día y se comunicará por escrito, siendo válida la convocatoria mediante fax, siempre con una antelación mínima de 72 horas, salvo en los casos de urgencia que podrá realizarse 24 horas antes de la reunión de la Comisión.

Se declarará válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión al menos la mitad de sus miembros por cada una de las partes, la empresarial y la sindical.

Las diferentes organizaciones que participen en la Comisión Paritaria podrán ser asistidas en sus reuniones por asesores técnicos, que disponiendo de voz y sin voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán tomarse por mayoría de cada una de las representaciones, salvo aquellas cuestiones contempladas en el Convenio Colectivo que requieran para su aprobación la unanimidad y serán vinculantes, siendo todos estos acuerdos vinculantes en los mismos términos que en el citado Convenio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se harán públicos y las actas de dicha Comisión se registrarán en la Oficina Territorial de Trabajo.

Las actas de la Comisión Paritaria se redactarán y aprobarán el mismo día de la reunión de la citada Comisión, siendo suscritas por un miembro de cada una de las organizaciones partícipes en la reunión de la Comisión, además de por el Presidente y Secretario.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha Comisión, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

## Articulo 36.-Cláusula de descuelgue.

La empresa que por causas económico financieras no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente Convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Ante la referida Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual, incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento a valor para la consideración del descuelgue.

Asimismo, junto a la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

– Informe económico: desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los dos últimos ejercicios y avance del actual.

– Plan de viabilidad: especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.

Si la Comisión Paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año

siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria estará obligada a guardar sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante.

El Acuerdo de la Comisión requerirá la mayoría de votos de sus miembros.

Oviedo, a 20 de diciembre de 2021.

Por Asemoe.

D. Avelino Fernández Terán.

Dª Beatriz Álvarez Solar.

Por UGT, Dª Tatiana Soto Álvarez.

Por CC. OO., D. José Maxide Lantero.

## REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 93 de 17-V-2022)

Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial para el año 2022 del convenio colectivo del sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Formación.

Visto el acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Clínicas y consultas de odontología y estomatología (expediente C-003/2022 código 33004355012008), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 22 de marzo de 2022, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 31 de marzo de 2022.-El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.-P. D. autorizada en Resolución de 17/06/20, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.-Cód. 2022-03315.

ACTA DE REUNIÓN DE 15 DE MARZO DE 2022, PARA LA APROBACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022, DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

Reunidos en el despacho de Oviedo, en la Calle Marqués de Teverga 9, 3.º B, a 15 de marzo de 2022, la comisión negociadora del Convenio colectivo del sector de Clínicas y consultas de odontología y estomatología del Principado de Asturias (2021-2024), publicado en el BOPA núm. 45 de 07/03/2022.

De la parte social doña Tatiana Soto Álvarez por Unión General de Trabajadores y don José Maxide Lantero por

Comisiones Obreras de Asturias.

Por la parte Empresarial don Avelino Fernández Terán en representación de la Asociación de Empresarios de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (ASEMOE), y doña Beatriz Álvarez Solar, asesora y Secretaria de Actas.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua para pactar y comprometer y, en uso de sus respectivas facultades, comparecen y dicen:

– I. Que, el BOPA de 07/03/2022, se publicó el Convenio Colectivo de referencia, en cuyo artículo 29 se establece que, para los años 2022, 2023 y 2024, el incremento salarial será equivalente al incremento de IPC a 31 de diciembre del año anterior

– II. Que, en consecuencia, proceden la actualización de las tablas salariales.

Y, en su virtud Acuerdan

Primero.-Se actualizan, con efectos del 1/01/2022, las tablas salariales del convenio, cuya actualización afecta a todos los Grupos.

Segundo.-Se anexa a la presente acta la tabla salarial resultante del año 2022.

Tercero.-Se autoriza a la asesora Beatriz Álvarez Solar para la presentación y tramitación de la presente acta.

Y en prueba de conformidad firman los comparecientes en el lugar y fecha referenciados.

TABLA SALARIAL CLÍNICAS DENTALES 2022

| Grupo | Mes (2022) | Anual (X14) | H. EX. Volunt. (25%) |
|---|---|---|---|
| Grupo I | 1.794,63 € | 25.124,82 € | 17,37 € |
| Grupo II | 1.634,84 € | 22.887,76 € | 15,81 € |
| Grupo III | 1.573,38 € | 22.027,32 € | 15,22 € |
| Grupo IV | 1.278,37 € | 17.897,18 € | 12,36 € |
| Grupo V | 1.204,62 € | 16.864,68 € | 11,65 € |
| Grupo VI | 1.130,86 € | 15.832,04 € | 10,94 € |
| Grupo VII | 1.057,11 € | 14.799,54 € | 10,22 € |
| Grupo VIII | 1.027,72 € | 14.388,08 € | 9,95 € |

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 47 de 9-III-2023)

Resolución de 23 de febrero de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial para el año 2023 del convenio colectivo del sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Formación.

Visto el acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (expediente C-003/2022 código 33004355012008), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 10 de febrero de 2023, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 23 de febrero de 2023.-El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.-P. D., autorizada en Resolución de 17-06-2020 (publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.-Cód. 2023-01618.

## ACTA DE REUNIÓN DE 10 DE FEBRERO DE 2023 PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DEL AÑO 2023

Oviedo, a 10 de febrero de 2023.

Reunidos en Oviedo, calle Marqués de Teverga, 9, 3.º B, los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología del Principado de Asturias (2021-2024), publicado en el BOPA n.º 45, de 7/03/2022, por la parte social doña Tatiana Soto Álvarez por Unión General de Trabajadores y don José Maxide Lantero por Comisiones Obreras de Asturias, y por la parte Empresarial don Avelino Fernández Terán en representación de la Asociación de Empresarios de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (Asemoe), y doña Beatriz Álvarez Solar, Asesora y Secretaria de Actas.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua para pactar y, en uso de sus respectivas facultades, y manifiestan:

– I. Que el BOPA de 7/03/2022 publicó el Convenio Colectivo de referencia, en cuyo artículo 29 se establece que, para los años 2022, 2023 y 2024, el incremento salarial será equivalente al incremento de IPC a 31 de diciembre del año anterior

– II. Que, en consecuencia, proceden la actualización de las tablas salariales para el año 2023.

Y, en su virtud acuerdan:

Primero.-Se actualizan, con efectos del 1/01/2023, las tablas salariales del convenio, cuya actualización afecta a todos los Grupos.

Segundo.-Se anexa a la presente acta la tabla salarial resultante del año 2023.

Tercero.-Se autoriza a la asesora Beatriz Álvarez Solar para la presentación y tramitación de la presente acta.

Y en prueba de conformidad firman los comparecientes en el lugar y fecha referenciados.

TABLA SALARIAL CLÍNICAS DENTALES 2023

| Grupo | Mes 2023 (5,7%) | Anual (x14) | H. Ex. Volunt. (25%) |
|---|---|---|---|
| GRUPO I | 1.896,92 € | 26.556,93 € | 18,36 € |
| GRUPO II | 1.728,03 € | 24.192,36 € | 16,71 € |
| GRUPO III | 1.663,06 € | 23.282,88 € | 16,08 € |
| GRUPO IV | 1.351,24 € | 18.917,32 € | 13,06 € |
| GRUPO V | 1.273,28 € | 17.825,97 € | 12,31 € |
| GRUPO VI | 1.195,32 € | 16.734,47 € | 11,56 € |
| GRUPO VII | 1.117,36 € | 15.643,11 € | 10,80 € |
| GRUPO VIII | 1.086,30 € | 15.208,20 € | 10,51 € |

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 37 de 21-II-2024)

Resolución de 8 de febrero de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial para el año 2024, del convenio colectivo de sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (expediente C-003/2022, código 33004355012008), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 2 de febrero de 2024, en la que se acuerda la tabla salarial/revisión salarial para el año 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en la Resolución de 3 de octubre de 2023 de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se delega la competencia del titular de la Consejería en el titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales en materia de expedientes de registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el órgano competente en principio para emitir la presente resolución es el titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. No obstante, de conformidad con el apartado décimo de la citada resolución, en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad de la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, le suplirá temporalmente la persona titular del Servicio de Relaciones Laborales.

De conformidad con lo anterior, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad el Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 8 de febrero de 2024.- La Jefa de Servicio de Relaciones Laborales (por suplencia autorizada en la Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA n.º 195, de 10-X-2023).

ACTA DE REUNIÓN DE 26 DE ENERO DE 2024 PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y

ESTOMATOLOGÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DEL AÑO 2024

Oviedo, a 26 de enero de 2024.

Reunidos en Oviedo, calle Marqués de Teverga 9, 3.º B, los integrantes de la Comisión negociadora del convenio colectivo del sector de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología del Principado de Asturias (2021-2024), publicado en el BOPA núm. 45, de 07/03/2022, por la parte social doña Tatiana Soto Álvarez por Unión General de Trabajadores y don José Maxide Lantero por Comisiones Obreras de Asturias; y por la parte Empresarial don Avelino Fernández Terán en representación de la Asociación de Empresarios de Odontólogos y Estomatólogos de Asturias (ASEMOE ), y doña Beatriz Alvarez Solar, asesora y Secretaria de Actas.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua para pactar y, en uso de sus respectivas facultades, y manifiestan:

I. Que el BOPA de 7/3/2022 publicó el Convenio Colectivo de referencia, en cuyo artículo 29 se establece que, para los años 2022, 2023 y 2024, el incremento salarial será equivalente al incremento de IPC a 31 de diciembre del año anterior

II. Que, en consecuencia, proceden la actualización de las tablas salariales para el año 2024.

Y , en su virtud acuerdan:

Primero.-Se actualizan, con efectos del 01/01/2024, las tablas salariales del convenio, cuya actualización afecta a todos los Grupos.

Segundo.-Se anexa a la presente acta la tabla salarial resultante del año 2024.

Tercero.-Se autoriza a la asesora Beatriz Álvarez Solar para la presentación y tramitación de la presente acta.

Y en prueba de conformidad firman los comparecientes en el lugar y fecha referenciados.

*Tabla salarial clínicas dentales 2024*

| Grupo | Mes 2024 (3,1%) | Anual (x14) | H. Ex. Volunt. (25%) |
|---|---|---|---|
| GRUPO I | 1.955,73 € | 27.380,22 € | 18,93 € |
| GRUPO II | 1781,60 € | 24.942,40 € | 17,23 € |
| GRUPO III | 1.714,61 € | 24.004,54 € | 16,58 € |
| GRUPO IV | 1393,13 € | 19.503,82 € | 13,47 € |
| GRUPO V | 1.312,75 € | 18.378,50 € | 12,69 € |
| GRUPO VI | 1.232,38 € | 17.253,32 € | 11,92 € |
| GRUPO VII | 1.152,00 € | 16.128,14 € | 11,13 € |
| GRUPO VIII | 1.134,00 € | 15.876,00 € | 11,03 € |

## REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 218 de 12-XI-2025)

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo parcial relativo a la revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo del sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Expediente C-003/2022 Código 33004355012008), recibido a través de medios electrónicos ante

el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 21 de octubre de 2025, en la que se acuerda la revisión salarial para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 en relación con el 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 30 de octubre de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).-Cód. 2025-09141.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLINICAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 8 de octubre de 2025, a las 11 horas.

REUNIDOS en el despacho de la asesora de la parte empresarial, sito en Oviedo, en la Calle Marqués de Teverga 9, 3o B. COMPARECE por la parte SOCIAL: Doña Tatiana Soto Álvarez, por Unión General de Trabajadores; y Don José Maxide Lantero, por Comisiones Obreras de Asturias. COMPARECE por la parte EMPRESARIAL: Da Beatriz Álvarez Solar en representación de ASEMOE.

Se da comienzo a la reunión en la que las partes exponen la situación actual de la negociación y las incidencias habidas durante este período, y, a la vista de las posturas mantenidas, acuerdan posponer la próxima reunión, que podrá convocar cualquiera de las partes a lo largo del próximo año 2026, y no antes de finales del primer trimestre de dicho año.

Así mismo acuerdan actualizar las tablas salariales para el año 2025, conforme a lo que se establece en el Convenio Colectivo objeto de negociación, lo que se formaliza en el documento del anexo I. Para el año 2026 y hasta nuevo pacto, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos establecidos en el Artículo 4 del citado Convenio.

Y no habiendo nada más que tratar, por el momento, siendo las 12 horas del día 8 de octubre de 2025, se da por concluida la reunión.

# ANEXO I

# TABLA SALARIAL CLÍNICAS DENTALES 2025

| GRUPO | MES 2025 (2,8%) | ANUAL (x14) | H. EX. VOLUNT. (25%) |
|---|---|---|---|
| GRUPO 1 | 2.010,49 € | 28.146,86 € | 19,46 € |
| GRUPO II | 1831,48 € | 25.640,72 € | 17,71 € |
| GRUPO III | 1.762,62 € | 24.676,68 € | 17,04 € |
| GRUPO IV | 1432,14 € | 20.049,96 € | 13,85 € |
| GRUPO V | 1.349,51 € | 18.893,14 € | 13,04 € |
| GRUPO VI | 1.266,89 € | 17.736,46 € | 12,25 € |
| GRUPO VII | 1.184,26 € | 16.579,64 € | 11,44 € |
| GRUPO VIII | 1.184 € | 16.576 € | 11,33 € |

## Tablas salariales

| | | | |
|---|---|---|---|
| **CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA (CLÍNICAS DENTALES) DE ASTURIAS** | | | |
| | | | |
| | | | |
| **CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 176 - 29-VII-2008)** | | | |
| | | | |
| | | | |
| Artículo 8.-Jornada de trabajo: | | | |
| La jornada laboral máxima anual será de | 1808 | horas para el período de vigencia de este Convenio y sus posibles prórrogas, ... | |
| | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Artículo 26.-Tabla salarial para el año 2008: | | | |
| | | | |
| 2008 | Mes | Anual (x14) | Hora extra |
| Grupo I | 1,460.00 | 20,440.00 | 11.31 |
| Grupo II | 1,330.00 | 18,620.00 | 10.30 |
| Grupo III | 1,280.00 | 17,920.00 | 9.91 |
| Grupo IV | 1,040.00 | 14,560.00 | 8.05 |
| Grupo V | 980.00 | 13,720.00 | 7.59 |
| Grupo VI | 920.00 | 12,880.00 | 7.12 |
| Grupo VII | 860.00 | 12,040.00 | 6.66 |
| Grupo VIII | 830.00 | 11,620.00 | 6.43 |
| | | | |
| | | | |
| Artículo 8.-Vacaciones | | | |
| DÍAS NATURALES | 30 | | |
| | | | |
| | | | |
| Artículo 28.-Pagas extraordinarias | | | |
| Recibirán | 2 | pagas extraordinarias | |
| Verano | entre los días 15 y 20 de julio | 30 días de salario base | primer semestre del año |
| Navidad | entre los días 15 y 20 de diciembre | 30 días de salario base | segundo semestre del año |
| \\\\\ | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 45 - lunes 07 de marzo de 2022)** | | | |
| | | | |
| | | | |
| Artículo 7.-Jornada de trabajo | 1808 | horas para el período de vigencia | |
| | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| Artículo 9.-Horas extraordinarias ... incremento del | 25% | sobre el precio de la hora ordinaria | |
| | | | |
| | | | |
| Artículo 27.-Tabla salarial para el año 2021 | | | |
| | | | |
| Grupo | Mes 2021 | Anual (x14) | H. Ex. Volunt. (25%) |
| GRUPOI | 1,685.10 | 23,591.40 | 16.31 |
| GRUPOII | 1,535.06 | 21,490.84 | 14.85 |
| GRUPOIII | 1,477.35 | 20,682.90 | 14.29 |
| GRUPOIV | 1,200.35 | 16,804.90 | 11.61 |
| GRUPOV | 1,131.10 | 15,835.40 | 10.94 |
| GRUPOVI | 1,061.84 | 14,865.76 | 10.27 |
| GRUPOVII | 992.59 | 13,896.26 | 9.60 |
| GRUPOVIII | 965.00 | 13,510.00 | 9.34 |
| | | | |
| | | | |
| Artículo 28.-Pagas extraordinarias | 2 | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 93 de 17-V-2022)** | | | |
| | | | |
| | | | |
| TABLA SALARIAL CLÍNICAS DENTALES 2022 | | | |
| | | | |
| Grupo | Mes (2022) | Anual (X14) | H. EX. Volunt. (25%) |
| Grupo I | 1,794.63 | 25,124.82 | 17.37 |
| Grupo II | 1,634.84 | 22,887.76 | 15.81 |
| Grupo III | 1,573.38 | 22,027.32 | 15.22 |
| Grupo IV | 1,278.37 | 17,897.18 | 12.36 |
| Grupo V | 1,204.62 | 16,864.68 | 11.65 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Grupo VI | 1,130.86 | 15,832.04 | 10.94 |
| Grupo VII | 1,057.11 | 14,799.54 | 10.22 |
| Grupo VIII | 1,027.72 | 14,388.08 | 9.95 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 47 de 9-III-2023)** | | | |
| | | | |
| | | | |
| código | 33004355012008 | | |
| | | | |
| TABLA SALARIAL CLÍNICAS DENTALES 2023 | | | |
| | | | |
| Grupo | Mes 2023 (5,7%) | Anual (x14) | H. Ex. Volunt. (25%) |
| GRUPO I | 1,896.92 | 26,556.93 | 18.36 |
| GRUPO II | 1,728.03 | 24,192.36 | 16.71 |
| GRUPO III | 1,663.06 | 23,282.88 | 16.08 |
| GRUPO IV | 1,351.24 | 18,917.32 | 13.06 |
| GRUPO V | 1,273.28 | 17,825.97 | 12.31 |
| GRUPO VI | 1,195.32 | 16,734.47 | 11.56 |
| GRUPO VII | 1,117.36 | 15,643.11 | 10.80 |
| GRUPO VIII | 1,086.30 | 15,208.20 | 10.51 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 37 de 21-II-2024)** | | | |
| | | | |
| | | | |
| código | 33004355012008 | | |
| | | | |
| | | | |
| TABLA SALARIAL CLÍNICAS DENTALES 2024 | | | |
| | | | |

| Grupo | Mes 2024 (3,1%) | Anual (x14) | H. Ex. Volunt. (25%) |
|---|---|---|---|
| GRUPO I | 1,955.73 | 27,380.22 | 18.93 |
| GRUPO II | 1,781.60 | 24,942.40 | 17.23 |
| GRUPO III | 1,714.61 | 24,004.54 | 16.58 |
| GRUPO IV | 1,393.13 | 19,503.82 | 13.47 |
| GRUPO V | 1,312.75 | 18,378.50 | 12.69 |
| GRUPO VI | 1,232.38 | 17,253.32 | 11.92 |
| GRUPO VII | 1,152.00 | 16,128.14 | 11.13 |
| GRUPO VIII | 1,134.00 | 15,876.00 | 11.03 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 218 de 12-XI-2025)** | | | |
| | | | |
| | | | |
| Código | 33004355012008 | | |
| | | | |
| | | | |
| ANEXO I TABLA SALARIAL 2025 | | | |
| | | | |
| GRUPO | MES 2025 (2,8%) | ANUAL (x14) | H. EX. VOLUNT. (25%) |
| GRUPO I | 2,010.49 | 28,146.86 | 19.46 |
| GRUPO II | 1,831.48 | 25,640.72 | 17.71 |
| GRUPO III | 1,762.62 | 24,676.68 | 17.04 |
| GRUPO IV | 1,432.14 | 20,049.96 | 13.85 |
| GRUPO V | 1,349.51 | 18,893.14 | 13.04 |
| GRUPO VI | 1,266.89 | 17,736.46 | 12.25 |
| GRUPO VII | 1,184.26 | 16,579.64 | 11.44 |
| GRUPO VIII | 1,184.00 | 16,576.00 | 11.33 |