



# Convenio Colectivo Consultas de Odontología y Estomatología de Salamanca

|                    |   |                         |            |
|--------------------|---|-------------------------|------------|
| <b>ÁREA</b>        | Salamanca   | <b>ÁMBITO FUNCIONAL</b> | Provincial |
| <b>CÓDIGO</b>      | 37001135011900  | <b>ACTUALIZACIÓN</b>    | 2009/02/24 |
| <b>VIGENCIA</b>    | 2009/01/01 —<br>2011/12/31  | <b>DURACIÓN</b>         | TRES AÑOS  |
| <b>PUBLICACIÓN</b> | BOP 37  |                         |            |
| <b>URL</b>         | <a href="https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-consultas-de-odontologia-y-estomatologia-de-salamanca/">https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-consultas-de-odontologia-y-estomatologia-de-salamanca/</a> |                         |            |

## Resumen

Convenio Colectivo Consultas De Odontología y Estomatología. Última actualización a: 24-02-2009  
Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2011. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 37.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP NÚM. 37 - MARTES 24 DE FEBRERO DE 2009)

Salamanca, 12 de febrero de 2009

Visto el expediente de Convenio Colectivo para las ACTIVIDADES DE CLÍNICAS DENTALES para Salamanca y su provincia, Código (370113/5), que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 10 de febrero de 2009 y suscrito con fecha de 2 de febrero de 2009, por la Asociación de Empresarios de Clínicas Dentales y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 12 de febrero de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fdo.: Fernando Martín Caballero.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA CAPITAL Y PROVINCIA DE SALAMANCA

## **CAPÍTULO I.- Ámbito**

---

### **Artículo 1.- Ambito de aplicación**

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen actividad profesional en la especialidad médica de odontología y estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

### **Artículo 2.- Ámbito territorial**

El presente Convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Salamanca y su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito aplicación y que se hallen, emplazados en Salamanca capital y provincia.

### **Artículo 3.- Ámbito personal**

Quedan comprometidos dentro del ámbito del Convenio todas las empresas de clínicas dentales y todos los/as trabajadores/as que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

### **Artículo 4.- Ámbito Temporal. Denuncia, prórroga y vigencia**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco antes del vencimiento del mismo.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se prorrogará la vigencia por un año con el aumento de todos los conceptos económicos más IPC, y un incremento de 0,50%.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOP, la vigencia del mismo desde 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011.

## **CAPÍTULO II.- Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias.**

---

### **Artículo 5.- Organización y tiempo de trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa con sujeción a este convenio y a la legislación vigente.

La representación del personal tendrá en todo caso en lo relacionado con la organización y racionalización del

trabajo las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la ley de prevención de riesgos laborales y legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se establezcan o modifiquen sustancialmente condiciones de trabajo que afecten a un colectivo a trabajadores individuales deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

## **Artículo 6.- Jornada y horario de trabajo**

La jornada anual ordinaria será de 1780 horas de trabajo efectivo correspondiente a un promedio 40 horas semanales.

La jornada no podrá fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día la jornada de trabajo.

No se podrá realizar más de 9 horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

La jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo de trabajo retribuido.

## **Artículo 7.- Calendario Laboral.**

Cada empresa o centro de trabajo elaborará el correspondiente calendario laboral anual, respetando las fiestas del calendario laboral anual publicado por la Autoridad Laboral. Este calendario se elaborará dentro del primer trimestre, y en él se fijará el horario de entrada y salida de los trabajadores. Previamente a su publicación deberá consultarse con los representantes de los trabajadores.

Los días 24 y 31 de diciembre se deberá prestar jornada siempre en el turno de mañana y con un máximo de 4 horas de trabajo efectivo.

## **Artículo 8.- Horas Extraordinarias.**

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1780 horas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal.

Se compensarán en tiempo doble de trabajo o se abonarán a razón de 150% de la hora ordinaria. (Anexo I)

## **Artículo 9.- Permisos retribuidos**

La pareja de hecho constituida legalmente se equipará a todos los efectos al matrimonio en todos los permisos y licencias, previa justificación ante la empresa del registro pertinente ante la autoridad competente.

El/la trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho legalmente registradas.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción y en los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y de parientes hasta 2º grado de consanguinidad.

Cuando por tales motivos el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. En caso de parientes de tercer grado o para el caso de abuelos o nietos, dispondrá de dos días ó cuatro días si se produce desplazamiento.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.

g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reglada.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica o acompañamiento de un familiar hasta 1º grado incluidas técnicas de reproducción asistida.

j) Lactancia: Durante los 9 meses siguientes al nacimiento de un hijo, la madre podrá ausentarse durante una hora diaria del trabajo para atender el cuidado del hijo, dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, debiéndolo especificar en su solicitud expresamente la interesada. Esta hora diaria podrá ser acumulada tras el permiso de maternidad en 15 días.

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

## **Artículo 10.- Vacaciones y descansos**

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de permiso retribuido al año, de los cuales 26 días serán laborables y cuatro domingos.

(Se consideran días laborables a estos efectos los comprendidos de lunes a sábado). Se disfrutaran preferentemente en periodo estival y se podrán fraccionar hasta en cuatro periodos, dos de los cuales podrá elegir el/la trabajador/a. La duración mínima de estos periodos será de 7 días, salvo que las partes, de común acuerdo determinen otros periodos.

En los supuestos en los que el/la trabajador/a tenga un contrato inferior a un año, sus vacaciones se calcularan proporcionalmente al periodo trabajado.

La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en un calendario vacacional en el primer trimestre de cada año.

## **CAPÍTULO III.- Condiciones de trabajo**

---

### **Artículo 11.- Clasificación profesional.**

GRUPO I - Título Universitario

- Estomatólogo/a
- Odontólogo/a
- Médico
- ATS/DUE

GRUPO II - Ciclo formativo de grado superior (FP2º)

- Higienista dental

GRUPO III - Ciclo Formativo de Grado medio (FP 1º) y sin titulación

- Auxiliar de Enfermería
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Consulta
- Personal de servicios

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 los siguientes grupos profesionales que carecen de ubicación en otras ramas sanitarias:

#### A. HIGIENISTAS:

En el ciclo formativo de grado superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista dental creada a partir de la Ley 10/86 de 17 de marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.

El/la Higienista Dental es aquel que con el correspondiente título de Formación Profesional de Grado Superior, dedique toda su jornada laboral a la realización de las funciones para las que legalmente viene capacitado según lo establecido en el Real Decreto 1594/1994 de 15 de julio, que, a título enunciativo, serán las siguientes:

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

#### B. AUXILIAR DE ENFERMERÍA:

El/la Auxiliar de Enfermería tendrá como atribuciones en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental, las recogidas de datos, la realización de exámenes de salud y el consejo de medidas higiénicas y preventivas individuales y colectivas, colaborando también con los facultativos en estudios epidemiológicos, u pudiendo realizar determinadas funciones técnico-asistencial como ayudantes/ as y

colaboradores/as de los/las Médicos Estomatólogos/as y de los/as Odontólogos/as. Serán funciones de la/el Auxiliar de Enfermería todas aquellas que pueda realizar conforme a su titulación y a la legislación sanitaria vigente, señalándose a título enunciativo las siguientes:

- a) Auxiliar al médico según las instrucciones concretas del mismo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requiera formación específica en las que se incluyen las actuaciones siguientes.
- b) Ayudar a los pacientes.
- c) Pasar material a solicitud del Médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
- d) Mantener la limpieza del material y aparatajes clínicos.

#### C. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:

Realizarán todas las tareas técnicas administrativas, tales como:

- a) Control base de datos de pacientes
- b) Historias clínicas de pacientes
- c) Recibir a los pacientes
- d) Dar número de orden y de citas
- e) Atender el teléfono
- d) Cobrar las consultas
- e) Auxiliar al médico según las instrucciones concretas del mismo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requiera formación específica.

#### D. AUXILIAR DE CONSULTA:

Serán funciones del Auxiliar de Consulta todas aquellas que pueda realizar conforme a la legislación sanitaria vigente, tales como auxiliar al médico según las instrucciones concretas del mismo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requiera formación específica, recibir y ayudar a los pacientes, pasar material a solicitud del médico, controlar el instrumental de clínica, realizar la puesta a punto del material y aparatos-clínicos, controlar la base de datos de pacientes, las historias clínicas de pacientes, dar número de orden y citas, atender el teléfono, cobrar las consultas, y en general, auxiliar al médico para que pueda desarrollar su actividad profesional con la organización y diligencia debidas y siempre que tales trabajos no requieran titulación específica.

## **Artículo 12.- Ingresos y ceses.**

El ingreso de los/las trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba. El periodo de pruebas será distinto para cada grupo profesional y no podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

GRUPO I Titulado Universitario/a Superior y Diplomado universitario, 6 meses.

GRUPO II Técnicos de ciclo formativo de Grado Superior o de Formación Profesional de 2º grado, 4 meses.

GRUPO III Técnicos de ciclo formativo de Grado medio y personal sin titulación requerida, 2 meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el periodo de prueba y siempre que el contrato sea superior a 6 meses, tanto la empresa como el/la trabajador/a deberán efectuar a la otra parte, un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese o de la extinción de la relación laboral cuando la causa sea la terminación del contrato por expiración del

tiempo convenido.

Por cada día de demora en dicho preaviso, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de un día de salario.

En el mismo sentido, si el incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación lo efectuase el/la trabajador/a, la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación final por finiquito, una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

En caso de despido, la empresa no estará obligada a efectuar el preaviso.

### **Artículo 13.- Sustituciones.**

Todo el personal que sea contratado para sustituir a un/a trabajador/ a, tendrá los mismos derechos y obligaciones que se deriven del presente Convenio.

### **Artículo 14.- Jubilación.**

El personal de plantilla afectado por este Convenio, podrá jubilarse a los 64 años de edad de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio y demás legislación vigente aplicable a la jubilación. Podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos que marca la ley.

### **Artículo 15.- Extinción de Contrato.**

El contrato se extinguirá, entre otras causas, jubilación del empresario/ a, en cuyo caso se pondrá en marcha el siguiente procedimiento:

\* Comunicación escrita al trabajador/a

\* En caso de jubilación del empresario/a, se concederá al trabajador/ a un plazo de preaviso cuya duración computará desde la entrega en la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo que se ajustará a los siguientes plazos mínimos:

- Un mes para los/as trabajadores/as cuya antigüedad en la empresa sea de un año o superior.
- La parte proporcional a un mes correspondiente a los meses trabajados en periodo inferior a 1 año.

## **CAPÍTULO IV. Estructura salarial**

---

### **Artículo 16.- Retribuciones.**

Salario base.- El salario base de los/las trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales para los años 2009, 2010 y 2011 que se recogen en el anexo I

### **Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en Julio y Diciembre por importe cada una de ellas de 30 días

de salario base. Por acuerdo entre las partes el importe de estas gratificaciones podrá ser prorrateado mensualmente a lo largo del año.

### **Artículo 18.- Condiciones más beneficiosas.**

Para el personal, que a la fecha de entrada en vigor de este convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales, estuviere prestando servicios con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él le serán respetadas en su totalidad como complemento «ad personan».

### **Artículo 19. - Compensación y absorción.**

Las retribuciones que perciban los/las trabajadores/as que sean superiores, en cómputo anual, a las pactadas en este convenio y las mejoras voluntariamente pactadas por las empresas, podran ser absorbidas, y en consecuencia modificadas, para adaptarlas a la tabla salarial de este convenio, aunque sean de distinta naturaleza, sin que tal compensación suponga en ningún caso una disminución de la retribución anual que perciban actualmente los/las trabajadores/as.

## **CAPÍTULO V. Seguridad y Salud Laboral**

---

### **Artículo 20.- Principios.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Legislación Nacional vigente, así como de la Normativa de la Organización Internacional de Trabajo, y las Directivas de la Unión Europea.

El derecho de los/las trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa.

A la firma del Convenio, se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud paritaria, constituida por un representante de los/las trabajadores/as y uno por parte de las empresas que funcionará con un reglamento de carácter interno y cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento de los acuerdos en materia de prevención y seguridad laboral así como evaluar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.

### **Artículo 21.- Plan de Prevención.**

Todas las empresas del sector están obligadas a elaborar un plan de prevención de riesgos documentado y actualizado que tendrá al menos los siguientes contenidos:

Una Evaluación de Riesgos inicial o actualizada cada dos años, salvo que cambien las condiciones sustanciales del trabajo, en cuyo caso se actualizara esa Evaluación.

- Medidas correctoras de los Riesgos detectados y medios de protección, preferentemente colectivos.
- Planificación de las actividades preventivas detallando la prioridad de esas actuaciones así como el plazo de ejecución.

## **Artículo 22.- Formación e información.**

La formación a los/las trabajadores/as podrá realizarse mediante cursos sobre Prevención de Riesgos específicos sobre su puesto de trabajo recogido en las evaluaciones de riesgos. Esta formación será presencial y deberá de impartirse 25 horas inicialmente y con una actualización anualmente de hasta 12 horas y siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención deben de estar en posesión de título de Técnico Básico de Prevención de Riesgos Laborales con las horas presenciales legalmente establecidas.

## **Artículo 23.- Vigilancia de la Salud.**

La Vigilancia de la salud se realizara conociendo los resultados generales de los exámenes de salud, informando a los/as Delegados/as Sindicales de los protocolos a aplicar así como de los resultados generales, sin que en ningún caso pueda informar de resultados personales en el que figuren diagnósticos, enfermedades, etc. Cualquier informe de aptitud que se emita por el Servicio Médico de Prevención debe de ser conocido por los/las Delegados/as de Prevención.

Las revisiones médicas serán voluntarias, de acuerdo a la normativa vigente. El/la trabajador/a que renuncie al reconocimiento, expresará por escrito la renuncia.

## **Artículo 24.- Equipos de protección individual.**

La empresa esta obligada a suministrar aquellos equipos de protección que resulten necesarios para la realización de las tareas de cada uno de los puestos de trabajo y cuya utilización se desprenda de la Evaluación de Riesgos, los cuales deberán de ser determinados por el Servicio Técnico de Prevención de la Empresa así como del/la Delegado/a de Prevención.

En ningún caso el coste de estos equipos podrá recaer en los trabajadores

## **Artículo 25.- Consulta y participación.**

En las empresas o centros de trabajo que cuente con seis o más trabajadores/ras la participación de estos se canalizará a través de los/as representantes que determina el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al ser la prevención una colaboración de Trabajadores/ras y Empresarios/ as y siguiendo el criterio técnico de la Inspección Central de Trabajo, todas las evaluaciones de Riesgos, planes de Prevención, Planes de autoprotección y cuanta documentación se realice por parte de los Servicios de Prevención debe de ser conocida por los/as trabajadores/ ras y están en posesión de los/las Delegados/as e Prevención debiendo estos de seguir en todo momento la garantía y sigilo profesional según el artículo 37, apartados 3 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los/las Delegados/as de Prevención con independencia de la procedencia de su designación y origen tendrán un crédito adicional trimestrales de 16 horas cada uno de ellos con posibilidad de acumulación para la realización de funciones específicas en materia de seguridad y salud, además de su asistencia a los Comités de Seguridad Laboral o visitas a los centros de trabajo con motivo de las Evaluaciones de Riesgos o visitas de los técnicos de Prevención o Visitas de la Inspección.

## **Artículo 26.- Protección a la maternidad.**

Las evaluaciones de Riesgos deben de contemplar la situación de posible embarazo y sus riesgos.

Si de los resultados de las Evaluaciones se revelase algún riesgo, se propondrán las medidas necesarias para la protección del feto y de la madre, adoptándose las medidas necesarias para el cumplimiento de esta protección. Tanto en adaptación del puesto de trabajo como de la jornada laboral.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas anteriormente, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

La adaptación de las condiciones de trabajo será también de aplicación durante el periodo de lactancia siempre que sea certificado por el/la médico que asista facultativamente a la trabajadora, si fuere necesario.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo imprescindible, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al/la empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Cuando se le asigne un nuevo trabajo de distinta categoría en las condiciones adecuadas no existirá reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

## **Artículo 27.- Incapacidad Temporal.**

Los/las trabajadores/as afectados por esta situación percibirán de la empresa un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional.

Estos complementos comenzaran a aplicarse desde la firma del presente convenio.

## **Artículo 28 - Acoso moral, sexual y laboral.**

Se condena cualquier tipo de acoso y se investigará cualquier sospecha o denuncia de un/a trabajador/a. Esta denuncia se cursará a través de la representación sindical y se efectuará una evaluación de riesgos psicosociales por parte del técnico de prevención de la empresa, con participación de la representación sindical.

## **CAPÍTULO VI.- Régimen Disciplinario**

---

### **Artículo 29.- 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/a 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:

### **Artículo 30.- Faltas y sanciones.**

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia, señalándose, a título enunciativo, las siguientes:

Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, de hasta quince minutos, en treinta días.
2. El retraso o incumplimiento 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 grave o muy grave.
3. No cursar 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. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se consideraran faltas graves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 16 y hasta 30 minutos, 3 veces durante treinta días.
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 originare 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 los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
5. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier material de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de una periodo de 90 días naturales y habiendo meditado sanción o amonestación por escrito.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se consideran faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos tres veces al mes.
2. La inasistencia al trabajo de tres días 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 suplantación de un/a trabajador/a alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
5. 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 y durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios y usuarias del centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres o documentos de la empresa.
8. La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
9. 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 a la autoridad.
10. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores a sus familiares, así como los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o física de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo 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.
11. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto en la intimidad y dignidad mediante la ofensiva, verbal o física de carácter sexual. Si la referencia conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
12. 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 sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal indole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
15. Falta notoria de respeto o consideración al público.
16. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
17. Desatención incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuesto de huelga y excepción.
18. 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.
19. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
20. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

## **Artículo 31.- 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, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.
- Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días, y rescisión del contrato del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

## **Artículo 32.- Tramitación.**

Excepto las sanciones por faltas de carácter leves, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al/la interesado/a para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para las sanciones por faltas muy graves, se notificarán también al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se encuentran hallan en periodo reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con información al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

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 33.- 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 que la empresa tiene conocimiento de su comisión, y todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## **Artículo 34.- Infracciones de las empresas.**

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el R.D.L. 5/2000 de infracciones y Sanciones del Orden social.

## **Artículo 35.- Comisión paritaria.**

Se creará una Comisión Paritaria de interpretación de Convenio, compuesta por dos miembros de la representación social y otros dos de la representación empresarial, que podrán comparecer en cada sesión con los asesores que estimen oportunos. La Comisión Paritaria podrá actuar a instancia de parte o cada vez que sus miembros lo consideren oportuno y emitirá el correspondiente informe sobre la cuestión pertinente.

Domicilio social de la Comisión Paritaria será en C/ Arco de la Lapa, nº 2, 4ª planta de Salamanca.

## DISPOSICIÓN FINAL.

Los actuales derechos de los trabajadores que resulten modificados por los incorporados en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir de la firma del mismo. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde 1 de enero de 2009 y los atrasos serán abonados por cada empresa en el mismo mes de su publicación en el Boletín de la Provincia.

## ANEXO I.- Salarios.

| CATEGORIA               | SUELDO 2009 | ANUAL 2009  | SUELDO 2010 | SUELDO 2010 | SUELDO 2011 | SUELDO 2011 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| PERSONAL DE SERVICIO    | 660,00 €    | 9.240,00 €  | 690,00 €    | 9.660,00 €  | 770,00 €    | 10.780,00 € |
| AUXILIAR DE CONSULTA    | 705,00 €    | 9.870,00 €  | 790,00 €    | 11.060,00 € | 840,00 €    | 11.760,00 € |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA  | 705,00 €    | 9.870,00 €  | 790,00 €    | 11.060,00 € | 840,00 €    | 11.760,00 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 705,00 €    | 9.870,00 €  | 790,00 €    | 11.060,00 € | 840,00 €    | 11.760,00 € |
| HIGIENISTA DENTAL       | 840,00 €    | 11.760,00 € | 930,00 €    | 13.020,00 € | 1.040,00 €  | 14.560,00 € |
| DUE                     | 940,00 €    | 13.160,00 € | 1.100,00 €  | 15.400,00 € | 1.200,00 €  | 16.800,00 € |
| ODONTOLOGOS             | 1.200,00 €  | 16.800,00 € | 1.300,00 €  | 18.200,00 € | 1.500,00 €  | 21.000,00 € |

## Tablas salariales

|   |      |                           |  |  |  |  |
|---|------|---------------------------|--|--|--|--|
| <b>CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE SALAMANCA</b> |      |                           |  |  |  |  |
|   |      |                           |  |  |  |  |
| <b>CONVENIO COLECTIVO (BOP NÚM. 37 - MARTES 24 DE FEBRERO DE 2009)</b>                        |      |                           |  |  |  |  |
|   |      |                           |  |  |  |  |
| Artículo 6.- Jornada y horario de trabajo   | 1780 | horas de trabajo efectivo |  |  |  |  |
|   |      |                           |  |  |  |  |

|   |             |                                 |             |             |             |             |
|---|-------------|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Artículo 8.- Horas Extraordinarias ... a razón de | 150%        | de la hora ordinaria. (Anexo I) |             |             |             |             |
|   |             |                                 |             |             |             |             |
| Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias     | 2           |                                 |             |             |             |             |
|   |             |                                 |             |             |             |             |
|   |             |                                 |             |             |             |             |
| ANEXO I.- SALARIOS                                |             |                                 |             |             |             |             |
|   |             |                                 |             |             |             |             |
| CATEGORÍA   | SUELDO 2009 | ANUAL 2009                      | SUELDO 2010 | SUELDO 2010 | SUELDO 2011 | SUELDO 2011 |
| PERSONAL DE SERVICIO                              | 660,00      | 9.240,00                        | 690,00      | 9.660,00    | 770,00      | 10.780,00   |
| AUXILIAR DE CONSULTA                              | 705,00      | 9.870,00                        | 790,00      | 11.060,00   | 840,00      | 11.760,00   |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA                            | 705,00      | 9.870,00                        | 790,00      | 11.060,00   | 840,00      | 11.760,00   |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO                           | 705,00      | 9.870,00                        | 790,00      | 11.060,00   | 840,00      | 11.760,00   |
| HIGIENISTA DENTAL                                 | 840,00      | 11.760,00                       | 930,00      | 13.020,00   | 1.040,00    | 14.560,00   |
| DUE   | 940,00      | 13.160,00                       | 1.100,00    | 15.400,00   | 1.200,00    | 16.800,00   |
| ODONTOLOGOS                                       | 1.200,00    | 16.800,00                       | 1.300,00    | 18.200,00   | 1.500,00    | 21.000,00   |