

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio del sector clínicas y consultas de odontología y estomatología de Málaga, código de convenio 2906035, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 31 de julio de 2001, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia. Málaga, 8 de agosto de 2001.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Decreto 21/85 de 5 de febrero, el Secretario General firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA CLÍNICAS
Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE
LA PROVINCIA DE MÁLAGA AÑO 2001**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Vigencia.*

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el "Boletín Oficial de la Provincia", la vigencia del mismo se iniciará el 1 de enero de 2001 y concluirá el 31 de diciembre de 2001. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación se prorrogará la vigencia por un año con el aumento en todos los conceptos económicos del IPC.

Artículo 5. *Sustituciones.*

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

Artículo 6. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal a que afecta este convenio serán las que se establezcan en la tabla anexa.

Artículo 7. *Salario base.*

Las cantidades a percibir por el concepto de salario base, serán las siguientes:

- Colaborador de Consulta; 90.280 ptas. mensuales
- Higienista; 100.785 ptas. mensuales
- Odontólogo; 177.633 ptas. mensuales

Artículo 8. *Plus convenio.*

Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo de los definidos en el apartado c) del artículo 5 del Decreto 2380/1.973 se establece un plus convenio igual para todas las categorías profesionales contempladas en el presente convenio de 7.652 ptas. mensuales.

Artículo 9. *Premio de antigüedad.*

El premio de antigüedad queda fijado a partir del 1 de enero de 2001 en las siguientes cantidades, que serán fijas y no se calcularán sobre el salario base, con un tope máximo de diez trienios.

- Colaborador/a de consulta: 3.427 ptas. por trienio.
- Higienista: 4.112 ptas. por trienio.
- Odontólogo: 7.882 ptas. por trienio.

Los trabajadores que a la firma de este convenio estuvieran devengando importes superiores por este premio, le será congelada y la mantendrán como condición más beneficiosa. El próximo trienio que el trabajador haga efectivo según fecha de ingreso, lo hará en la cuantía que se especifica en este artículo.

Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso.

Artículo 10. *Compensación por enfermedad, baja maternal y accidente.*

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

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

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

4. En caso de accidente no laboral, esta diferencia se abonará a partir de los 15 días de la baja.

Artículo 11. *Plus de trabajo.*

Se establece un complemento retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen su trabajo a jornada completa, y proporcionalmente en jornada partida, en las siguientes cantidades:

- Colaborador/a de consulta: 6.625 ptas.
- Higienista dental: 17.230 ptas.
- Odontólogo: 41.721 ptas.

Artículo 12. *Plus de transporte.*

Con la consideración de indemnización o suplido, que regula el artículo ciento nueve del Decreto 1/1.994 de 20 de junio, se establece un plus de distancia y transporte, que compensará el tiempo invertido en el desplazamiento del domicilio del trabajador al puesto de trabajo. Dicho plus será de 319 ptas. por día de asistencia al trabajo.

Dichas cantidades, por no tener la consideración de salario, no serán objeto de cotización a la Seguridad Social ni se computará para el cálculo de ningún complemento salarial.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo que se realicen para preve-

nir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes. Dichas horas serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre el personal que solicite realizarlas. Dada la situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo se acuerda por ambas partes la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas. Su cuantía será abonada aplicando el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Retribución anual}}{1826} \times 1'75 = \text{Precio hora extraordinaria}$$

Artículo 14. *Abono de salarios.*

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

Artículo 15. *Vacaciones y descansos.*

— Por su carácter irrenunciable, el derecho a las vacaciones anuales se ejercitará dentro de cada año natural, no pudiendo acumularse al siguiente, ni ser compensado en metálico.

— La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales. Dichas vacaciones deberán disfrutarse de la siguiente forma: un mes natural ininterrumpidamente.

— Las vacaciones anuales se podrán fraccionar en dos períodos en los siguientes supuestos:

a. A solicitud del trabajador, cuando este acredite la necesidad del fraccionamiento por tener que concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, habiendo cursado con regularidad los estudios conducentes a dicho título.

b. En casos excepcionales, bien por necesidad del servicio, bien por precisar el trabajador el reiterado fraccionamiento por causas diferentes a las descritas en el apartado anterior.

* En ambos supuestos, será la empresa quien autorizará el fraccionamiento de las vacaciones, una vez sea comprobada la concurrencia de los expuestos requisitos.

* Las vacaciones se disfrutarán en tres turnos consecutivos en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

* La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en el primer trimestre de cada año.

* Con independencia de las vacaciones anuales se disfrutarán sobre las festividades de Navidad y Semana Santa, cuatro días, dos por cada fiesta.

* Si por necesidades del servicio estos días no pudiesen ser tomados en las festividades citadas, serán dados en cualquier época del año, previo acuerdo con el interesado.

* Los trabajadores disfrutarán de los catorce días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa, excepto los que coincidan con el mes de vacación anual de los trabajadores que se perderán.

Artículo 16. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 160 horas en cómputo cuatrisesemanal de trabajo efectivo, en jornada partida, de lunes a sábado.

La jornada partida no podrá, en ningún caso, fraccionarse en más de dos períodos durante un mismo día.

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

Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. En caso de enfermedad o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos e hijos, dos días.

b. Cuando se trate de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, dos días.

c. En los supuestos a y b, si el trabajador debe desplazarse fuera de la provincia, cuatro días.

d. Por razón de matrimonio, quince días naturales.

e. Por razón de matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.

f. En caso de nacimiento de hijo, tres días naturales.

g. Para la presentación a pruebas eliminatorias de curso académico o superación de ejercicios de oposiciones, el día del examen o prueba.

h. Por cambio de domicilio, un día.

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

j. El permiso retribuido en caso de parto será de ciento quince días naturales, que la trabajadora podrá distribuir a su libre albedrío antes o después del alumbramiento pero siempre de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará a ciento veintiséis días para casos de partos múltiples. Para casos de adopción se estará a la legislación vigente.

k. Durante los nueve meses siguientes al nacimiento, la madre o el padre podrán ausentarse por una hora diaria del trabajo para atender al cuidado de su hijo menor de nueve meses. Dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, siempre que así lo solicite expresamente la interesada/o.

Artículo 18. *Excedencia.*

En dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19. *Uniformes.*

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

Artículo 20. *Revisión médica.*

Al menos una vez al año, se realizará una revisión médica al personal. Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la buena salud de los trabajadores.

Artículo 21. *Protección a la mujer embarazada.*

Toda mujer embarazada tendrá derecho de preferencia para ocupar un puesto de menos peligrosidad, mientras dure dicho embarazo.

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

Artículo 22. *Derechos sindicales.*

Se acogerá a lo establecido según la normativa vigente.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen 2 pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de un mes de salario base, más antigüedad, más plus convenio, más complemento de puesto de trabajo, abonables los días 15 de los meses de julio y diciembre.

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

Artículo 24. *Extinción del contrato, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.*

En caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se pondrá en marcha el siguiente mecanismo:

a) Comunicación escrita al trabajador.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente con el finiquito de liquidación, una indemnización de 12 días de salario base por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de seis mensualidades.

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

— Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.

— Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.

— Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

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

Artículo 25. Definición de grupo profesional.

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

- I. Recibir a los pacientes.
- II. Dar número de orden y citas.
- III. Atender el teléfono.
- IV. Organizar el fichero de pacientes.
- V. Cobrar las consultas.

VI. Auxiliar al médico, según las instrucciones concretas del mismo, en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, donde se incluyen las actuaciones que por analogía son equiparables a las siguientes:

- a) Ayudar a los pacientes.
- b) Pasar material a solicitud del médico, siempre que ello no implique un elevado conocimiento sobre instrumental clínico.
- c) Mantener la limpieza de material y aparataje clínicos.
- d) En general, realizar aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, ni invadan las competencias de otras categorías no tituladas, vienen a facilitar al médico o profesional de que se trate, la realización de sus funciones.

Como quiera que hasta la firma del presente convenio existía un vacío legal con respecto a esta categoría "sui generis" de las consultas particulares, los trabajadores/as que sin tener titulación específica realizaran las funciones descritas en el presente convenio, pasarán a la firma del presente a denominarse colaborador/a de consulta siéndoles por tanto de aplicación exclusivamente el presente convenio y no el de clínicas privadas a no ser que acrediten estar en posesión del título académico que le habilite para desempeñar dicha categoría, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 del presente convenio relativo a los derechos económicos adquiridos y condiciones más beneficiosas. En caso de discordancia en la aplicación de este punto, se remitirá a la comisión paritaria.

HIGIENISTA DENTAL:

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

II. Los higienistas dentales podrán desarrollar las siguientes funciones:

- a) recoger datos a cerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica.

b) practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales.

- c) controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.
- d) realizar examen de salud buco-dental.
- e) aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.
- f) colocar y retirar hilos retractores.
- g) colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.
- h) realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.

i) colocar y retirar el dique de goma.

j) eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Y en general, sus funciones se adecuarán a lo prescrito en el Real Decreto 1.594/94 de 15 de julio.

Artículo 26. Compensación, garantía personal, absorción y vinculación a la totalidad.

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

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

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

— VINCULACION A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que por resolución administrativa o judicial se considere nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el convenio, sin excepción alguna, el convenio quedaría sin eficacia, procediéndose, de nuevo a la constitución de la comisión deliberadora, al objeto de volverse a negociar su contenido.

Artículo 27. Comisión paritaria.

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

- 2 representantes por los empresarios.
- 1 representante de CC.OO.
- 1 representante de U.G.T.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2001

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	C. PUESTO TRABAJO	PLUS TRANSPORTE
COLABORADOR/A DE CONSULTA	90.280	7.652	6.625	7.011 (319/día)
HIGIENISTA DENTAL	100.785	7.652	17.230	7.011 (319/día)
ODONTÓLOGO/A	177.633	7.652	41.721	7.011 (319/día)

(Hay varias firmas ilegibles).

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cactus Enterprise, Sociedad Limitada, código de convenio 2906582, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 6 de julio de 2001, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 8 de agosto de 2001.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Decreto 21/85 de 5 de febrero, el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CACTUS ENTERPRISES, S.L.

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1º. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo de ámbito de empresa tiene por objeto regular las relaciones laborales ente Cactus Enterprises, S.L. y su trabajadores, afecto a los servicios de apoyo a la circulación de concesión administrativa del Ayuntamiento de Marbella.

Artículo 2º. *Ambito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que se integran en la concesión administrativa del Ayuntamiento de Marbella.

Quedan excluidos del ámbito de este convenio colectivo el personal directivo.

Artículo 3º. *Ambito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma y sus efectos se aplicarán desde el 1 de julio de 2001 hasta el 31 de julio de 2004. Vencido el plazo máximo de vigencia, el convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, salvo denuncia por escrito de cualquiera de las partes, con una antelación de al menos 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4º. *Ambito territorial.*

Este Convenio Colectivo regirá para el centro de trabajo afectado por la concesión administrativa mencionada en el art. 1º.

Artículo 5º. *Absorción y compensación.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados los mismos en cómputo anual y sumados a los vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan al nivel total de lo establecido en este convenio, en caso contrario, se considerará absorbida por las mejoras aquí pactadas.1

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente regirán como mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, convenio de cualquier tipo o pacto de cualquier clase.

Artículo 6º. *Unidad de convenio.*

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

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedará sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 7º. *Comisión paritaria.*

Como órgano de interpretación y vigilancia se constituye una comisión, compuesta por cuatro miembros (dos miembros por los representantes de los trabajadores y dos en representación de la empresa).

La comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la comisión serán convocados con una anticipación mínima de 5 días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de la reunión, la relación de asuntos a tratar.

En la reunión al objeto convocada serán discutidas solamente las propuestas formuladas. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. Los acuerdos de la comisión requerirán, para su validez, la mayoría simple. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, a los efectos de mediación y arbitraje que se establecen en el artículo 9 del presente convenio.

En caso de cese, dimisión o cuando por cualquier causa algún representante de la empresa o de los trabajadores no pueda asistir a la comisión paritaria, se admitirá su sustitución por otro representante de la empresa o miembro del comité de empresa.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación y aplicación del articulado.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del convenio.

Artículo 8º. *Mediación y arbitraje.*

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los órganos y a la disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 3 de abril de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma, sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), como organismo mediador y conciliador.

Artículo 9º. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas a las normas que regulan las actividades específicas de la empresa que se estiman compensadas en el conjunto de las mejoras y condiciones del presente convenio, en cómputo anual y global.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 10º. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la empresa.