

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de juliol de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló (codi 8000345). [2009/8969]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 6 de maig de 2009, la qual està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental, Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València i Associació Professional de Protèsics Dentals de Castelló, i de part dels treballadors, per representants del sindicat CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original de l'acta.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de juliol de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENI COL·LECTIU DE LABORATORIS DE PROTESIS DENTAL DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA I CASTELLÓ 2009/2011

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni és d'obligatòria aplicació en la totalitat de les empreses l'activitat de les quals siga el disseny, la preparació, l'elaboració, la fabricació i la reparació de pròtesis dentals, d'acord amb el que preveu la Llei Dental 10/1986 i el seu Reglament, aprovat per RD 1594/94.

El present conveni col·lectiu, durant la seua vigència, no podrà ser afectat pel que disposen els convenis col·lectius d'àmbit distint. En aquells casos d'existència de convenis d'àmbit d'aplicació inferior, estos no podran contindre matèries que, per als treballadors, siguen menys favorables que les establides en este conveni, apreciades en el seu conjunt i en còmput anual respecte dels conceptes quantificables.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni s'aplicarà en totes les empreses assenyalades en l'article anterior que duguen a terme la seua activitat en les províncies de València i Castelló.

Article 3. Àmbit personal

Les normes contingudes en este conveni s'aplicaran a tots els treballadors que presten servicis en les empreses esmentades en els articles anteriors.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (código 8000345). [2009/8969]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora el día 6 de mayo de 2009, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de las organizaciones Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicatos CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de julio de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS DE PROTESIS DENTAL DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN 2009-2011

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las empresas cuya actividad sea el diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales, de acuerdo con lo previsto en la Ley Dental 10/1986 y su Reglamento, aprobado por RD 1594/94.

El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto. En aquellos casos de existencia de convenios de ámbito de aplicación inferior, éstos no podrán contener materias que, para los trabajadores, sean menos favorables que las establecidas en éste convenio, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas señaladas en el artículo anterior que desarrollen su actividad en la provincia de Valencia y Castellón.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contenidas en éste convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas citadas en los artículos anteriores.

Article 4. Vigència temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, llevat del que fa referència a la pujada salarial pactada, que entrarà en vigor des de l'1 de gener de 2009.

La duració d'este conveni serà de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2011.

Article 5. Denúncia i pròrroga

Una vegada acabat el període de vigència establert en l'article anterior, este conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat que es produïssa denúncia expressa per qualsevol de les parts afectades.

La denúncia, si és el cas, haurà de produir-se amb una antelació de 30 dies a la data de finalització d'este conveni o en qualsevol de les seues eventuales pròrrogues, per mitjà de comunicació escrita que haurà de dirigir-se en forma feaent a l'autoritat laboral i a les restants parts negociadores.

En el cas que el conveni no es denuncie per desaparició de qualsevol de les parts legitimades, el seu contingut normatiu es prorrogarà d'any en any amb un augment dels conceptes retributius equivalent als que haja experimentat en els dotze mesos precedents l'Índex de Preus al Consum en l'àmbit de la Comunitat Valenciana més un punt.

Una vegada produïda dins del termini i en la forma escaient la denúncia del conveni, s'iniciarà la negociació del següent d'acord amb el que preveu l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció laboral, a instància de l'autoritat laboral o qualsevol dels afectats, anul·lara algun article del present conveni, les parts afectades, en el termini de 2 mesos a partir de la fermesa de la sentència, procediran a la renegociació del contingut de la part anul·lada i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arribe a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica el present conveni en tots els seus aspectes. En este sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'este conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni del necessari equilibri intern. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb les dites matèries comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a les dites matèries.

Article 7. Absorció i compensació

Les retribucions establides en el present conveni seran absorbibles i compensables fins on arriben amb les millores i retribucions que sobre els mínims legals paga les empreses. Siga quin siga el motiu, la denominació i la forma de les dites millores, presents o que puguem establir-se per disposició legal.

Article 8. Garanties *ad personam*

Es respectaran les situacions personals que globalment excedisquen d'allò pactat en el seu contingut econòmic.

Article 9. Comissió Negociadora

La comissió negociadora quedarà constituïda pels representants de les associacions empresarials representatives en el sector i per les organitzacions sindicals més representatives en el sector. La distribució dels seus membres serà en funció de la proporció de la seua representativitat en el sector.

La Comissió es constituirà en el termini màxim d'un mes, a partir de la denúncia del conveni, amb la mateixa representativitat numèrica entre ambdues parts, patronal i sindical, assumint la Presidència i la Secretaria de la dita mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa, per majoria de cada una de les representacions.

Artículo 4. Vigencia temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de su fecha de publicación en el *Diari Oficial de la Comunidad Valenciana*, salvo lo relativo a la subida salarial pactada, que entrará en vigor desde el 1 de enero de 2009.

La duración de este convenio será de tres años, hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de dicho convenio o en cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

En caso de que el convenio no se denunciase por desaparición de cualquiera de las partes legitimadas, su contenido normativo se prorrogará de año en año con un aumento de los conceptos retributivos equivalente al que hubiera experimentado en los doce meses precedentes el Índice de Precios al Consumo en el ámbito de la Comunidad Valenciana más un punto.

Producida en tiempo y forma la denuncia del convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de 2 meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente Convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este Convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al Convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 8. Garantías *ad personam*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

Artículo 9. Comisión Negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales representativas en el sector y por las organizaciones sindicales más representativas en el sector. La distribución de sus miembros será en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, Patronal y Sindical, asumiendo la Presidencia y la Secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

Article 10. Comissió Paritària

Queda constituïda la Comissió Paritària del present conveni, amb domicili a efectes de recepció de consultes en (C/Jorge Juan, núm.15), de València, i integrada per quatre representants per les organitzacions empresarials i quatre representants de les organitzacions sindicals firmants.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- a) La interpretació del conveni.
- b) La mediació de les qüestions o problemes sotmesos a la seua consideració.
- c) Vigilar el compliment d'allò pactat.
- d) Constituir al si de la Comissió un fòrum entre les organitzacions sindicals i empresarials firmants del conveni, que aborde la discussió i promoga solucions sobre la situació de les empreses i treballadors del sector. Les conclusions a què s'arribe en este fòrum seran enviades conjuntament a qui corresponga, i si és el cas, s'incorporaran com a part dispositiva en els ulteriors convenis col·lectius que se subscriuen entre les parts.
- e) Conèixer de forma obligatòria i amb caràcter previ a la via judicial les discrepàncies en matèria de classificació professional.
- f) Resoldre sobre les sol·licituds d'inaplicació del règim salarial contingut en el present conveni quan la seua aplicació puga suposar un seriós dany a l'estabilitat econòmica de l'empresa sol·licitant, d'acord amb el procediment establert en l'article següent.

Article 11. Funcionament

Els acords de la Comissió seran adoptats sempre per la majoria de cada una de les seues parts.

Les empreses que siguen part en alguna controvèrsia o conflicte, que haja de substanciar-se per mitjà de la intervenció de la Comissió Paritària, pagaran a la Comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria, la quantitat de 160 euros. Les empreses associades a les organitzacions empresarials firmants del present conveni queden exonerades del pagament del cànon esmentat.

Excepcionalment, i per acord unànim de la Comissió, es podrà exigir el cànon esmentat als treballadors que sol·liciten la seua intervenció si s'aprecia temeritat o mala fe per la seua banda.

El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud dirigida a la Comissió per la part afectada que tinga interès a convocar-la.

En este escrit s'exposaran els motius en què fonamenta la seua pretensió i s'hi adjuntarà còpia dels documents que li donen suport. Així mateix, identificarà clarament totes les parts afectades, indicant el domicili o les dades de localització que li consten.

La comissió es reunirà en un termini no superior a deu dies, i citarà prèviament totes les parts afectades.

Després d'escoltar-les, i a la vista de la documentació que hagen pogut aportar, la comissió resoldrà sobre la qüestió suscitada i emetrà l'informe corresponent en el termini màxim de sis mesos que serà enviat a les parts perquè en prenguen coneixement.

Article 12. Clàusula de desvinculació

D'acord amb el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts a través de la Comissió Paritària podran acordar la no aplicació del règim salarial del conveni, per a aquelles empreses que acrediten pèrdues en el resultat dels exercicis anteriors al període de vigència anual del conveni.

Esta circumstància es justificarà a través de la documentació presentada davant dels òrgans oficials del Ministeri d'Hisenda i Registre Mercantil.

La Comissió Paritària resoldrà sobre la procedència de les peticions de desvinculació, que haurà de presentar-se dins dels trenta dies següents a la publicació del conveni i, en el supòsit de no arribar-se a acord, se sotmetrà a la decisió de l'àrbitre o comissió d'arbitratge que designe la comissió paritària.

Artículo 10. Comisión Paritaria

Queda constituida la Comisión Paritaria del presente convenio, con domicilio a efectos de recepción de consultas en (C/ Jorge Juan, nº 15), de Valencia, e integrada por cuatro representantes por las organizaciones empresariales y cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) La interpretación del convenio.
- b) La mediación de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores del sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán enviadas conjuntamente ante quien corresponda, y en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los posteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.
- e) Conocer de forma obligatoria y con carácter previo a la vía judicial de las discrepancias en materia de clasificación profesional.
- f) Resolver sobre las solicitudes de inaplicación del régimen salarial contenido en el presente convenio cuando su aplicación pudiera suponer un serio daño a la estabilidad económica de la empresa solicitante, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo siguiente.

Artículo 11. Funcionamiento

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados siempre por la mayoría de cada una de sus partes.

Las empresas que fueran parte en alguna controversia o conflicto que deba sustanciarse mediante la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria, la cantidad de 160 euros. Las empresas asociadas a las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio quedan exoneradas del abono del citado canon.

Excepcionalmente, y por acuerdo unánime de la Comisión, se podrá exigir el citado canon a los trabajadores que soliciten su intervención si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud dirigida a la Comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla.

En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamente su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Asimismo, identificará claramente a todas las partes afectadas, indicando el domicilio o datos de localización que le consten.

La comisión se reunirá en un plazo no superior a diez días, citando previamente a todas las partes afectadas.

Después de oír a todos ellos, y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, la comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada, emitiendo el correspondiente informe en el plazo máximo de seis meses que será remitido a las partes para su conocimiento.

Artículo 12. Cláusula de descuelgue

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes a través de la Comisión Paritaria podrán acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio, para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los ejercicios anteriores al período de vigencia anual del convenio.

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgue, que deberá presentarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del convenio y, en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la comisión paritaria.

Capítol II

Article 13. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a este conveni i a la legislació vigent, és facultat exclusiva de l'empresa.

Els representants dels treballadors tindran els drets i les funcions d'informació, orientació i proposta en allò relacionat amb l'organització i realització del treball, de conformitat amb la seua legislació específica

Capítol III Grups professionals

Article 14. Nivells i categories professionals

Els treballadors de les empreses afectades per este conveni s'estructuren en els nivells professionals que a continuació s'especifiquen, per a la configuració dels quals se partix dels criteris de responsabilitat, d'iniciativa i de coneixements i experiència. S'entén per responsabilitat el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre recursos humans, tècnics i productius.

S'entén per iniciativa el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

S'entén per coneixements i experiència, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'estos coneixements i experiència.

Sense perjudici de la capacitat organitzativa de la direcció de l'empresa, l'enunciació de nivells que s'establix a continuació no suposa obligació per a esta de tindre'ls proveïts tots si la seua importància i necessitats no ho requerixen.

Grup 1. Direcció:

Director/a tècnic/a del Laboratori, és la persona que domina perfectament totes les branques de la pròtesi, amb responsabilitat en el rendiment i vist i plau de tots els treballs, en la direcció tècnica, el disseny, la preparació, l'elaboració, la fabricació i la reparació de pròtesis dentals, i en la programació i organització del laboratori. Per a l'exercici d'este lloc de treball es requerirà estar en possessió de la titulació de Tècnic Superior Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada, i complir els requisits de la Llei 2/200, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Ajudant del/la director/a tècnic/a del Laboratori, és la persona que domina perfectament totes les branques de la pròtesi, i exercix la responsabilitat en el rendiment i vist i plau de tots els treballs en la direcció tècnica, el disseny, la preparació, l'elaboració, la fabricació i la reparació de pròtesis dentals, però sense la responsabilitat de la programació i organització del laboratori, ha de ser Tècnic Superior Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada, i complir els requisits de la Llei 2/200, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Grup II. Tècnics:

Tècnic/a especialista de 1ª en pròtesi dental: és la persona que domina a la perfecció dues o més branques de la pròtesi, amb responsabilitat i iniciativa pròpia i amb la qualitat d'un oficial de primera, ha de ser Tècnic Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada, i complir els requisits de la Llei 2/200, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Administratiu/iva és el personal que actua a les ordres dels òrgans directius del centre i té a càrrec seu un servici determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense altres treballadors o treballadores a les seues ordres, realitza treballs que exigisquen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues de forma manual o mecanitzada.

Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma que perceben plus de menyscapte de diners.

Informàtic/a.

Capítulo II

Artículo 13. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Capítulo III Grupos profesionales

Artículo 14. Niveles y categorías profesionales

Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad, de iniciativa y de conocimientos y experiencia. Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos.

Se entiende por iniciativa el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Se entiende por conocimientos y experiencia, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades no lo requieren.

Grupo 1. Mandos:

Director/a técnico/a del Laboratorio, es la persona que domina perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales, y en la programación y organización del laboratorio. Para el desempeño de este puesto de trabajo se requerirá estar en posesión de la titulación de Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Ayudante del/la director/a técnico/a del Laboratorio, es la persona que domina perfectamente todas las ramas de la prótesis, ostentando la responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales, pero sin la responsabilidad de la programación y organización del laboratorio siendo Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Grupo 2. Técnicos:

Técnico especialista de 1ª en prótesis dental: es la persona que domina a la perfección dos o más ramas de la prótesis, con responsabilidad e iniciativa propia, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Administrativo/a: es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores o trabajadoras a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma que perciben plus de quebranto de moneda.

Informático/a.

Tècnic/a especialista 2^a en pròtesi dental: és la persona especialitzada que domina a la perfecció una branca o més de la pròtesi amb responsabilitat i amb la qualitat d'un oficial de segona, ha de ser Tècnic Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada,, i complir els requisits de la Llei 2/200, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Manteniment: és la persona responsable de la posada al punt de les instal·lacions i maquinària del laboratori.

Auxiliar administratiu/iva: és la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, realitza funcions de mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

Grup 3. Altres servicis:

Visitador/a

Comercial

Netejadora

Repartidora

Capítol IV Clàusules d'ocupació

Article 15. Període de prova

Durant el període de prova l'empresa i el treballador podran resoldre el contracte de treball sense termini de preavis i sense dret a cap indemnització. Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels servicis prestats en l'empresa a tots els efectes.

La duració del període de prova no podrà excedir el temps fixat en l'escala següent:

Grup 1 3 mesos

Grup 2 2 mesos

Grup 3 15 dies

Article 16. Cessament en l'empresa

Quan s'extingisca la relació per dimissió o cessament del treballador/a este haurà de preavisar l'empresa amb l'antelació següent:

Grups 1 i 2 60 dies

Grup 3 15 dies

Quan el treballador que decidix dimitir o cessar en l'empresa estiga contractat amb alguna de les modalitats de contracte temporal, el període de preavis, siga quin siga el seu nivell professional, serà de 15 dies quan la duració d'eixe contracte temporal siga de sis o més mesos, o no s'haja pactat duració expressa; mentre que en el mateix cas de treballadors amb contractació temporal i la duració de contracte del qual siga de menys de sis mesos, el termini de preavis serà de 10 dies.

La falta de preavis establert facultarà a l'empresa per a deduir de les parts proporcionals a pagar en el moment de la liquidació als treballadors/es, l'equivalent diari del seu salari per cada dia que falte en el reglamentari preavis anteriorment fixat.

Article 17. Modalitats de contractació

1. Els contractes de duració determinada subscrits quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigiren, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, podran tindre una duració màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos comptats a partir de que es produïsqen les dites causes. Els contractes en vigor a la firma del present conveni es podran prorrogar en els termes pactats.

2. Durant la vigència del present conveni, la Comissió Paritària abordarà l'adaptació al sector de tot el que es referix a modalitats de contractació i el seu resultat s'incorporarà al text del conveni per a la seua aplicació.

3. Per part de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu s'adquirix el compromís de mantindre en els seus centres de treball el percentatge de plantilla fixa o fixa discontinua que a continuació s'expressa:

a) En els centres de treball fins a 10 treballadors el 60 per cent de plantilla fixa o fixa discontinua.

Técnico especialista 2^a en prótesis dental: es la persona que domina a la perfección una rama de la prótesis con responsabilidad, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Mantenimiento: es la persona responsable de la puesta a punto de las instalaciones y maquinaria del laboratorio.

Auxiliar Administrativo/a: es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

Grupo 3. Otros Servicios:

Visitador/a

Comercial

Limpiador/a

Repartidor/a

Capítulo IV Cláusulas de empleo

Artículo 15. Período de prueba

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la empresa a todos los efectos.

La duración del período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 1 3 meses

Grupo 2 2 meses

Grupo 3 15 días

Artículo 16. Ceses en la empresa

Cuando se extinga la relación por dimisión o cese del trabajador/a éste deberá preavisar a la empresa con la antelación siguiente:

Grupos 1 y 2 60 días

Grupo 3 15 días

Cuando el trabajador que decide dimitir o cesar en la empresa esté contratado con alguna de las modalidades de contrato temporal, el período de preaviso, cualquiera que sea su nivel profesional, será de 15 días cuando la duración de ese contrato temporal sea de seis o más meses, o no se haya pactado duración expresa; mientras que en el mismo caso de trabajadores con contratación temporal y cuya duración de contrato sea de menos de seis meses, el plazo de preaviso será de 10 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores/as, el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Artículo 17. Modalidades de contratación

1. Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir de que se produzcan dichas causas. Los contratos en vigor a la firma del presente Convenio se podrán prorrogar en los términos pactados.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria abordará la adaptación al sector de todo lo relativo a modalidades de contratación y el resultado de la misma se incorporará al texto del Convenio para su aplicación.

3. Por parte de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se adquiere el compromiso de mantener en sus centros de trabajo el porcentaje de plantilla fija o fija discontinua que a continuación se expresa:

a) En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores el 60 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

b) En els centres de treball entre 11 i 30 treballadors el 65 per cent de plantilla fixa o fixa discontinua.

c) En els centres de treball de més de 30 treballadors el 80 per cent de plantilla fixa o fixa discontinua.

En tots els casos els treballadors autònoms computen als efectes del compliment dels percentatges previstos.

Capítol V Temps de treball

Article 18. Jornada

La jornada ordinària de treball serà de mil set-cents noranta-dos hores anuals, en còmput de 40 hores setmanals. Les empreses, respectant el nombre d'hores anuals podran acordar amb els representants dels treballadors una altra distribució de l'horari no sobrepasant la jornada màxima ordinària de nou hores diàries ni quaranta-cinc setmanals, i els excessos de treball que es puguin produir s'hauran de compensar amb el temps de descans corresponent de mutu acord entre les parts.

Quan en la jornada de treball es realitzen de forma continuada sis o més hores es tindrà dret per part dels treballadors i treballadores a un descans de quinze minuts. Este període de temps es considerarà com efectivament treballat.

Tot el que supere la jornada anual de mil set-cents hores noranta-dos hores serà considerat hora extraordinària.

La compensació de les hores extraordinàries es pactarà entre les parts, bé com a temps de descans o amb retribució econòmica. En cas de desacord es retribuiran segons la fórmula següent:

$$\text{H. E.} = \text{S.B} + \text{Plus Promoció Econòmica} + \text{Pagues Extra} + \text{Condi-} \\ \text{cions personals més beneficioses, si és el cas} \times 1,75 \\ 1.792$$

Article 19. Horari

Les empreses, amb l'informe previ dels representants legals dels treballadors, elaboraran el corresponent horari de treball del seu personal, i és facultat de l'empresa organitzar els torns i relleus i canviar aquells quan ho crea necessari i convenient, sense més limitacions que les legals i les fixades en este conveni.

Una còpia de l'horari s'exposarà en el tauler d'anuncis de l'empresa per a coneixement dels treballadors i treballadores.

Article 20. Vacances

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal serà de trenta dies naturals, que es podran distribuir de comú acord entre empresari i treballador en dos períodes que es gaudiran un preferentment en els mesos d'agost i setembre i un altre preferentment en els mesos de desembre i gener.

L'elecció de torns serà rotatòria per antiguitat dins de cada categoria en l'empresa, començant-se a triar el primer any per eixe ordre. El que trie en primer lloc un any passarà a l'últim lloc l'any següent, seguint-se el mateix sistema per a anys successius.

El quadre de distribució de vacances s'exposarà amb una antelació de dos mesos com a mínim al gaudi del primer dels períodes pactats, si és el cas, en els taulers d'anuncis per al coneixement del personal.

En els casos de I.T. derivada de maternitat, la treballadora podrà acumular al període de baixa per la dita contingència les vacances anuals que li corresponguen.

L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes pagables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en estos casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal.

Article 21. Permisos retribuïts

1. Els treballadors i les treballadores amb avís i justificació previs, excepte cas d'urgència justificada, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

b) En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores el 65 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

c) En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores el 80 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

En todos los casos los trabajadores autónomos computan a los efectos del cumplimiento de los porcentajes previstos.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 18. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientos noventa y dos horas anuales, en cómputo de 40 horas semanales. Las empresas, respetando el número de horas anuales podrán acordar, por necesidades del servicio a prestar (incremento de los trabajos, plazos de entrega prefijados, etc.) otra distribución del horario no sobrepasando la jornada máxima ordinaria de nueve horas diarias ni cuarenta y cinco semanales, debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir con el tiempo de descanso correspondiente de mutuo acuerdo entre las partes.

Cuando en la jornada de trabajo se realicen de forma continuada seis o más horas se tendrá derecho por parte de los trabajadores y trabajadoras a un descanso de quince minutos. Dicho período de tiempo se considerará como efectivamente trabajado.

Todo lo que supere la jornada anual de mil setecientos noventa y dos horas será considerado hora extraordinaria.

La compensación de las Horas Extraordinarias se pactará entre las partes, bien como tiempo de descanso o con retribución económica. En caso de desacuerdo se retribuirán según la siguiente fórmula:

$$\text{H. E.} = \text{S.B} + \text{Plus Promoción Económica} + \text{Pagas Extra} + \text{Condi-} \\ \text{ciones personales más beneficiosas, en su caso} \times 1,75 \\ 1.792$$

Artículo 19. Horario

Las empresas, con el informe previo de los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el correspondiente horario de trabajo de su personal, siendo facultad de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio.

Una copia del mismo se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 20. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales, pudiéndose distribuir de común acuerdo entre empresario y trabajador en dos períodos que se disfrutarán uno preferentemente en los meses de agosto y septiembre y otro preferentemente en los meses de diciembre y enero.

La elección de turnos será rotatoria por antigüedad dentro de cada categoría en la empresa, empezándose a elegir el primer año por ese orden. El que elija en primer lugar un año pasará al último lugar al año siguiente, siguiéndose el mismo sistema para años sucesivos.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo al disfrute del primero de los períodos pactados en su caso, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

En los casos de IT derivada de maternidad, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

Artículo 21. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o decisió formal adoptada per la parella per a viure en comú. No es podrà reincidir en el gaudi d'este últim permís per este concepte fins passats 5 anys des de l'empadronament en comú, i no podran ser absorbits pel període de vacances en cas de coincidència. L'inici del gaudi el decidirà la persona interessada i, en tot cas, haurà d'estar inclòs entre els 15 dies el dia de la boda.

B) Tres dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill/a, o acolliment familiar, malaltia greu, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament a este efecte, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant-los de les vacances, amb la sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

En cas de naixement el permís podrà sol·licitar-se a partir de l'alta hospitalària de la dona, si el treballador així ho sol·licita.

La malaltia es considerarà greu quan així siga determinada per un facultatiu.

C) Un dia per trasllat del domicili habitual.

D) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Als efectes del conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre altres els següents:

1. Expedició i renovació del DNI, permís de conduir, passaport i certificats, i registres d'organismes oficials, etc.

2. Citacions de jutjat, comissaries, governs civils o militars, revista militar, i els derivats d'una consulta electoral.

3. Exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit supose la impossibilitat de prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador o treballadora afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 25 del present conveni.

4. El temps imprescindible per a assistir a consulta mèdica, el treballador i treballadora, o els seus fills menors d'edat, sempre que siga en el sistema públic sanitari o centres concertats amb este.

E) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris o finals. Els treballadors i les treballadores gaudiran d'este permís el dia natural en què tinga l'examen.

F) Tres dies de lliure disposició, sempre que hagen realitzat la jornada habitual de l'any anterior o 1.792 hores anuals. El període de gaudi serà de mutu acord entre l'empresa i el treballador/a.

G. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens pre-natals i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

H. Totes les llicències i permisos que siguen de dies complets, comprendran el total de la jornada laboral siga quins siga esta.

Article 22. Permisos no retribuïts

1. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de vuit anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

2. Llicència per assumptes propis: fins a un mes a l'any, no coincident amb els mesos d'agost i setembre, sol·licitat amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat. Este permís suposa la suspensió temporal del contracte de treball pel temps que dure.

3. El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, que es podrà ampliar per un màxim de tres dies quan per a això haja de despla-

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. No se podrá reincidir en el disfrute de este último permiso por este concepto hasta pasados 5 años desde el empadronamiento en común, no pudiendo ser absorbidos por el periodo vacacional en caso de coincidencia. El inicio del disfrute lo decidirá la persona interesada debiendo, en todo caso, estar incluido entre los 15 días el día de la boda.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo-a, o acogimiento familiar, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

En caso de nacimiento el permiso podrá solicitarse a partir del alta hospitalaria de la mujer, si el trabajador así lo solicitase.

La enfermedad se considerará como grave cuando así sea determinada por un facultativo.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de Gobierno, y los derivados de una consulta electoral.

3. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 25 del presente convenio.

4. El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad, siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

E) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios o finales. Los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de este permiso el día natural en que tenga el examen.

F) Tres días de libre disposición, siempre que hayan realizado la jornada habitual del año anterior o 1792 horas anuales. El periodo de disfrute será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

G) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

H) Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera esta.

Artículo 22. Permisos no retribuidos

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Licencia por asuntos propios: hasta un mes al año, no coincidente con los meses de agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.

3. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya de despla-

plaçar-se el treballador o treballadora, fora de l'àmbit de la seua província de residència.

En cas de separació o divorci, el treballador o treballadora tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

4. El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.

Article 23. Pausas i reducció de la jornada

El treballador o treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora quan la destine a la lactància de fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal de mitja hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a l'acabament d'esta.

La dita pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, si bé l'opció pot ser exercida per un d'ells en el cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

Els treballadors tindran dret a la reducció de jornada per atenció de familiars en els termes previstos en el vigent article 37.5 i 6 de l'Estatut dels Treballadors, o aquella normativa que en el futur el substituïca.

Article 24. Excedència voluntària

Els treballadors i les treballadores que acrediten almenys un any d'antiguitat en l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a cinc.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per causes demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació així mateix escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball. Durant la resta del temps d'excedència el treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

El treballador o la treballadora acollit a una excedència voluntària, no podrà optar a una nova fins transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 25. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat.

Es concedirà per:

- a) La designació o elecció d'un càrrec públic.
- b) El treballador o la treballadora que siga triat per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix sol·licitar una excedència forçosa especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que esta finalitze.

Article 26. Excedència especial per maternitat

El treballador o la treballadora, al naixement de cada un dels fills o en el moment de l'adopció legal o acolliment familiar, tindrà dret a una excedència especial amb una duració màxima de fins a cinc anys, que serà de fins a vuit en cas de fills que siguen disminuïts físics o psíquics i començarà:

a) En la treballadora, a partir que finalitze el descans obligatori per maternitat o en el moment en què s'efectue l'adopció o l'acolliment familiar.

b) En el treballador, a partir de la data de naixement, o en el moment en què s'efectue l'adopció o l'acolliment familiar.

El naixement, l'adopció de nous fills o l'acolliment familiar generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas donaran fi a l'anterior.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball. Durant la resta del temps d'excedència el treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

zarse el trabajador o trabajadora, fuera del ámbito de su provincia de residencia.

En caso de separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

4. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 23. Pausas y reducción de la jornada

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá substituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducció serà retribuïda y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares en los términos previstos en el vigente artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o aquella normativa que en el futuro lo sustituya.

Artículo 24. Excedencia voluntaria

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Durante el resto del tiempo de excedencia el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan o se produzcan en la empresa.

El trabajador o trabajadora acogido a una excedencia voluntaria, no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 25. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por:

- a) La designación o elección de un cargo público.
- b) El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 26. Excedencia especial por maternidad

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento familiar, tendrá derecho a una excedencia especial con una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuïds físics o psíquics y començarà:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento familiar.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento familiar.

El nacimiento, adopción de nuevos hijos o acogimiento familiar generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Durante el resto del tiempo de excedencia el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan o se produzcan en la empresa.

Esta opció només pot exercitar-se per un dels pares o progenitors en el cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

Article 27. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedència tingudes en compte, si el treballador o la treballadora desitja reincorporar-se a l'empresa després de l'esgotament del període objecte de l'excedència, podrà efectuar-ho en el termini de 30 dies abans que finalitze este període, per mitjà d'un preavis per escrit d'almenys set dies d'antelació a la data en què sol·licite incorporar-se. En cas contrari, s'entendrà de forma expressa que renúncia al seu dret i causarà baixa definitiva en l'empresa.

Capítol VI Retribucions

Article 28. Grups salarials

Grup salarial 1:

Director/a tècnic de Laboratori

Grup Salarial 2:

Ajudant del/la director/a tècnic/a del Laboratori

Grup salarial 3:

Tècnic especialista 1ª en prótesi dental

Administratiu/a

Informàtic

Grup Salarial 4:

Tècnic especialista 2ª en prótesi dental

Manteniment

Auxiliar administratiu

Grup salarial 5:

Comercial visitador/a

Netejador/a

Repartidor/a

Article 29. Retribucions

La retribució del treballador per jornada i horari complet de treball per al 2009 serà la següent

Grup Salarial 1 1.416,22 €

Grup Salarial 2 1.072,17 €

Grup Salarial 3 850,21 €

Grup Salarial 4 670,00 €

Grup Salarial 5 650,00 €

L'increment retributiu per als anys 2010 i 2011 serà l'IPC real de l'any immediatament anterior més un diferencial del 0,5%.

Article 30. Plus de Promoció Econòmica (suplix el Plus d'Antiguitat)

Tots els treballadors i les treballadores, siga quin siga el seu nivell de responsabilitat percebran un Plus de Promoció Econòmica que es merita a partir del moment en què s'acumule un any de permanència en l'empresa, l'import del qual és de 44,24 € mensuals.

Els qui a l'entrada en vigor del present conveni perceben alguna quantitat en concepte de complement personal d'antiguitat, durant la seua vigència continuaran meritant este import sense cap increment i en concepte de condició personal més beneficiosa.

Article 31. Gratificacions extraordinàries

Les pagues extraordinàries d'estiu i hivern seran de trenta dies, i es pagaran a raó del que estableix l'article 20 del present conveni, i s'incrementaran, si és el cas, amb el Plus de Promoció Econòmica. La d'estiu es pagarà l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol, i la d'hivern abans del dia 21 de desembre.

Article 32. Complement per incapacitat temporal

L'empresa pagarà als treballadors que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, un complement de fins al 100% del seu salari des del primer dia i fins al final de la dita situació. Este complement podran cobrir-lo les empreses a través de les companyies asseguradores.

Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Artículo 27. Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Capítulo VI Retribuciones

Artículo 28. Grupos salariales

Grupo salarial 1:

Director/a técnico de Laboratorio

Grupo Salarial 2:

Ayudante del/la director/a técnico/a del Laboratorio

Grupo salarial 3:

Técnico especialista 1ª en prótesis dental

Administrativo/a

Informático/a

Grupo Salarial 4:

Técnico especialista 2ª en prótesis dental

Mantenimiento

Auxiliar administrativo

Grupo salarial 5:

Comercial visitador/a

Limpiador/a

Repartidor/a

Artículo 29. Retribuciones

La retribución del trabajador por jornada y horario completo de trabajo para 2009 será la siguiente

Grupo Salarial 1 1.416,22 €

Grupo Salarial 2 1.072,17 €

Grupo Salarial 3 850,21 €

Grupo Salarial 4 670,00 €

Grupo Salarial 5 650,00 €

El incremento retributivo para los años 2010 y 2011 será el IPC real del año inmediatamente anterior más un diferencial del 0,5%.

Artículo 30. Plus de Promoción Económica (suple al Plus de Antigüedad)

Todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual sea su nivel de responsabilidad percibirán un Plus de Promoción Económica que se devenga a partir del momento en que se acumule un año de permanencia en la empresa, cuyo importe es de 44,24 € mensuales.

Quienes a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de complemento personal de antigüedad, durante su vigencia continuarán devengando dicho importe sin incremento alguno y en concepto de condición personal más beneficiosa.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias de verano e invierno serán de treinta días, y se pagarán a razón de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, incrementándose en su caso con el Plus de Promoción Económica. La de verano se pagará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio, y la de invierno antes del día 21 de diciembre.

Artículo 32. Complemento por incapacidad temporal

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un complemento de hasta el 100% de su salario desde el primer día y hasta el fin de dicha situación. Dicho complemento podrán cubrirlo las empresas a través de las compañías aseguradoras.

Capítol VII Formació professional

Article 33. Comissió sectorial de formació

En el marc del present conveni es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Formació, que estarà composta al 50% per les parts firmants del conveni, igualment es comunicara la seua constitució a les comissions del FORCEM, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 34. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball.

La formació i capacitat del treballador o treballadora que preste els seus servicis en l'empresa i, d'acord amb les necessitats d'esta, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provindre de la capacitat i dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció, és la formació. En conseqüència la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

Objectius de la formació. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- A) Adaptació del titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- B) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- C) Especialització, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- D) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals.
- E) Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.
- F) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.
- G) Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- H) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals i promoció d'hàbits saludables.
- I) Afavorir l'accés de la dona a categories superiors i a llocs directius.

Article 35. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió Sectorial de Formació a través d'un estudi detallat determinarà les necessitats de formació basant-se en les quals s'elaborarà un pla de formació, amb el consegüent calendari de cursos a realitzar per les empreses, així com la petició a la Comissió General de Formació Continua d'aquells cursos que s'entenga han de ser finançats per esta.

2. Els treballadors i les treballadores de l'empresa i especialment els que exercisquen llocs de treball de direcció orgànica, estan obligats a prestar el seu suport ple al Pla de Formació, quan els siga requerit en activitats d'este i en l'àrea de la seua competència.

3. Els treballadors i les treballadores assistents als curssets programats hauran de presentar necessàriament un comunicat d'assistència, així com una memòria on s'arreglen les matèries estudiades en el

Capítulo VII Formación Profesional

Artículo 33. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del convenio, igualmente se comunicara su constitución a las Comisiones del FORCEM, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el Estatal.

Artículo 34. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

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

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.
- E) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- F) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.
- G) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- H) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- I) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

Artículo 35. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación en base a las cuales se elaborará un plan de formación, con el consiguiente calendario de cursos a realizar por las empresas, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.

2. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

3. Los trabajadores y trabajadoras asistentes a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudi-

curs. A esta memòria tindran accés els treballadors i les treballadores a qui els puga resultar d'interés.

4. Els treballadors i les treballadores de l'empresa podran presentar a la representació dels treballadors i treballadores o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de Formació. Estos suggeriments es faran arribar a la Comissió Sectorial de Formació.

5. Tots els treballadors i treballadores, independentment del grup professional a què pertanguen, tindran accés als cursos, seminaris conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitze l'empresa sempre que estiguen relacionats amb el seu lloc de treball.

6. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació, o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 36. Cost de la formació

Per a portar a terme els Plans de Formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del conveni, que es despleguen en virtut de l'Acord Nacional, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu hauran de sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establides en este acord.

Article 37. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en estos cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

Article 38. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a l'assistència a cursos els treballadors i treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguen exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord, en el cas de no haver-ne, per la Comissió Sectorial de Formació a la vista de les sol·licituds.

Capítol VIII Seguretat i salut laboral

Article 39. Comissió sectorial de seguretat i salut

En el marc del present conveni i com a òrgan de participació en la matèria, es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral que tindrà una composició paritària de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. La dita comissió tindrà com a objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i dels acords adoptats en el present conveni per al sector.

Article 40. Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret mencionat suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals. Així mateix, té el dret de participar en la política de la seua empresa o centre de treball.

Els treballadors hauran de cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la pròpia seguretat i salut dels treballadors.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de l'adopció de totes les mesures que siguen necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es duga a terme.

adas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

4. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión Sectorial de Formación.

5. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

6. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 36. Coste de la formación

Para llevar a término los Planes de Formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del convenio, que se desarrollan en virtud del Acuerdo Nacional, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

Artículo 37. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 38. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo, en el caso de no existir estos, por la Comisión Sectorial de Formación a la vista de las solicitudes.

Capítulo VIII Seguridad y salud laboral

Artículo 39. Comisión sectorial de seguridad y salud

En el marco del presente convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

Artículo 40. Salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al treballador i que siguen proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat i la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors afectats i no podran ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

Els treballadors tenen dret a ser informats sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten l'empresa en el seu conjunt com de cada tipus de lloc de treball o funció.

L'empresa haurà de consultar els treballadors, i permetre la seua participació, en el marc de totes les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball, i en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les avaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (en endavant LPRL). Així mateix, l'empresari haurà de consultar els treballadors, amb caràcter previ, la contractació dels servicis de prevenció.

En les empreses que compten amb representants dels treballadors, els drets d'informació, consulta i participació seran exercits per estos, sense perjudici dels drets que als treballadors els atribueix la LPRL.

Dins dels plans formatius que les empreses han d'acometre de conformitat amb l'article 19 de la LPRL s'impartirà als treballadors una formació teòrica i pràctica la duració de la qual serà fixada per la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral i en cas de desacord serà com a mínim de vuit hores. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació es durà a terme d'acord amb el que estableix l'article 26 d'este conveni.

Així mateix, de conformitat amb l'article 37.2 de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i el Reial Decret 39/1997 de 17 de gener, l'empresa proporcionarà, conforme s'estableixca per la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut, el nombre d'hores necessàries de formació per a l'exercici de les seues funcions. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació es durà a terme per la Comissió Sectorial de Formació d'acord amb el que estableix l'article 26 d'este conveni:

La formació haurà d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. Haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no pot ser, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en esta.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de normativa d'aplicació serà el referent que guie les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat i constituïran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de previndre els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

Salut Laboral i drogodependències. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o l'increment del consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. Per això s'estima convenient incloure en este conveni el següent pla integral en les vessants preventiva, assistencial, participativa, voluntària i planificada:

Preventiva: es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives (que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocionen hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Así mismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer de conformidad con el artículo 19 de la LPRL se impartirá a los trabajadores una formación teórica y práctica cuya duración será fijada por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral y en caso de desacuerdo será como mínimo de ocho horas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevara a cabo, de acuerdo con lo establecido con el artículo 26 de este convenio.

Así mismo de conformidad con el artículo 37.2 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, la empresa proporcionará, conforme se establezca por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, el número de horas necesarias de formación para el ejercicio de sus funciones. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26 de este convenio:

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guie las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituïrán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Salud Laboral y drogodependencias. El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Assistencial i voluntària: es facilitarà tractament a aquells treballadors/es que ho sol·liciten voluntàriament. A este efecte, es realitzaran i aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.

Participativa: tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors.

Article 41. Roba de treball

D'acord amb les normes d'uniformitat acordades per la direcció, les empreses proveiran als seus treballadors de dos equips de roba de treball. Estos equips hauran de ser renovats quan es deteriorenen, i com a mínim cada 2 anys. De la mateixa manera es proveirà als repartidors –cobradors d'un equip per a la pluja i el fred.

Capítol IX Infraccions i sancions

Règim disciplinari

Article 42. Principis d'ordenació

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

1) Les faltes, sempre que siguen constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

2) Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

3) La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors.

Article 43. Graduació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus:

a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en este cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o siga responsable i que produïsquen deterioraments lleus d'este.

g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

2. Es consideraran faltes greus:

a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins en tres ocasions en un mes per un temps total de fins a seixanta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu la lletra d) del número 3 d'este mateix article.

e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i salut, així com la imprudència

Assistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

Artículo 41. Ropa de trabajo

De acuerdo con las normas de uniformidad acordadas por la dirección, las empresas proveerán a sus trabajadores de dos equipos de ropa de trabajo. Dichos equipos deberán ser renovados cuando se deteriorenen, y como mínimo cada 2 años. De la misma manera se proveerá a los repartidores –cobradores de un equipo para la lluvia y el frío.

Capítulo IX Infracciones y sanciones

Régimen Disciplinario

Artículo 42. Principios de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina 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 de trabajadores y empresarios.

1) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

2) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 43. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3 de este mismo artículo.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la

o negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, en este cas seran considerades faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en les ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjudici greu a l'empresa.

h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús de ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïska greu perjudici per a l'empresa.

j) L'embriaguesa habitual en el treball.

k) La falta de neteja personal quan pugua afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, haja hagut l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjudici greu per a les persones o les coses.

m) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

n) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan revestisquen pronunciada gravetat.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siga de distinta naturalesa i sempre que haja hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins de trimestre.

3. Es consideraran faltes molt greus:

a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any degudament advertida.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.

e) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïska greu perjudici per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercute negativament en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

i) La inobservança dels servicis de manteniment en cas de vaga.

j) L'abús d'autoritat exercit pels que exercixen funcions de direcció.

k) L'assetjament sexual.

l) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.

m) Les derivades dels apartats 1.d, 2 d) i 2 l) del present article.

n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 44. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior, són les següents:

imprudència o negligència en el treball, 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.

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

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro del trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) 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.

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

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d, 2 d., y 2 l. del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 44. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a tres dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades puguen fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Capítol X Règim d'incompatibilitats

Article 45. Incompatibilitats

Els treballadors a qui se'ls aplique el present conveni, no podran realitzar, per compte propi o de tercer que no siga el mateix empresari, qualsevol treball que tinga relació amb la prótesi dental, ni podrà tindre interessos econòmics o societaris en empreses del sector o relacionades amb este, com ara clíniques dentals o depòsits dentals.

Capítol XI Plans d'igualtat

Article 46. Plans d'igualtat d'oportunitats i no discriminació

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal de les treballadores i treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadores o treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un plans d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat preveuran, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudi de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

A partir de l'1 de gener de 2009 s'aplicarà la taula salarial que es recull en l'article 29 del present text. Els treballadors/es que a l'entrada en vigor del present conveni tinguen altres condicions o exercixen altres funcions, seran respectades.

A partir de la publicació del present conveni, s'aplicaran les noves categories professionals, i les empreses quedaran obligades a requalificar als seus treballadors, si és el cas, en el termini màxim d'un mes des de la publicació del present.

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo X Régimen de incompatibilidades

Artículo 45. Incompatibilidades

Los trabajadores a los que les sea de aplicación el presente convenio, no podrán realizar, por cuenta propia o de tercero que no sea el propio empresario, cualquier trabajo que tenga relación con la prótesis dental, ni podrá tener intereses económicos o societarios en empresas del sector o relacionadas con el mismo, tales como clínicas dentales o depósitos dentales.

Capítulo XI Planes de igualdad

Artículo 46. Planes de igualdad de oportunidades y no discriminación

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

A partir del 1 de enero de 2009 será de aplicación la tabla salarial que se recoge en el artículo 29 del presente texto. Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran otras condiciones o desempeñaran otras funciones, serán respetadas.

A partir de la publicación del presente convenio, será de aplicación las nuevas categorías profesionales, quedando obligadas las empresas a recalificar a sus trabajadores, si ello procede, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente.

Respecte als treballadors que a la data de publicació del present conveni no reuneixen els requisits exigits per a poder exercir el seu treball com a protèsic dental, s'establirà un període transitori, que es regirà pels principis següents:

1. Es reconeix als treballadors amb contracte vigent a 31/12/2008 la categoria professional corresponent, en funció dels "coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici de la seua activitat professional". Esta equiparació es reconeixerà per un període que s'establirà en la comissió sectorial del present conveni, durant el qual els treballadors hauran de regularitzar la seua situació d'acord amb els requisits exigits a este efecte.

Amb este fi s'elaborara un pla de formació específic els continguts del qual hauran d'estar d'acord amb la formació modular de la branca.

Les parts firmants es comprometen a gestionar amb els organismes competents un procés d'homologació en les condicions que legalment procedisca.

Quan un titulat estiga contractat en pràctiques i acabat el període passe a eixa o a una altra empresa consolidarà la seua categoria.

La Comissió Paritària establida en l'article 37 tindrà competència per a abordar qualsevol problema sorgit sobre classificació de categories professionals. Podrà ser convocada per qualsevol de les parts firmants i les seues resolucions sobre este tema tindran caràcter vinculant.

DISPOSICIÓ FINAL

Són parts atorgants del present conveni col·lectiu, per part empresarial l'Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València, l'Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental i l'Associació Professional de Protèsics Dentals de Castelló; i per part sindical Comissions Obreres del PV.

València, 6 de maig de 2009

Associación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia

Juan Badal Manrique
Ramón Ponce Carrasco
M^a Teresa Soriano Hidalgo

Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón
Lledó Rafels Pérez

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental
Pedro J. Olivares Pérez

CCOO
M^a Victoria García Gómez
Carlos Boils Rodríguez

Respecto a los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio no reúnan los requisitos exigidos para poder desempeñar su trabajo como Protésico Dental, se establece un período transitorio, que se regirá por los siguientes principios:

1. Se reconoce a los trabajadores con contrato vigente a 31/12/2008 la categoría profesional correspondiente, en función de los «conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su actividad profesional». Esta equiparación se reconocerá por un periodo que se establecerá en la comisión sectorial del presente convenio, durante el cual los trabajadores deberán regularizar su situación de acuerdo con los requisitos exigidos al efecto.

Con este fin se elaborara un plan de formación específico cuyos contenidos estén en consonancia con la formación modular de la rama.

Las partes firmantes se comprometen a gestionar con los organismos competentes un proceso de homologación en las condiciones que legalmente proceda.

Cuando un titulado esté contratado en prácticas y terminado el periodo pase a esa o a otra empresa consolidará su categoría.

La Comisión Paritaria establecida en el artículo 37 tendrá competencia para abordar cualquier problema surgido sobre clasificación de categorías profesionales. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes y sus resoluciones sobre este tema tendrán carácter vinculante.

DISPOSICIÓ FINAL

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia, la Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental y la Asociación Profesional de Protésicos dentales de Castellón; y por parte sindical Comisiones Obreras del PV.

Valencia, 6 de mayo de 2009

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia

Juan Badal Manrique
Ramón Ponce Carrasco
M^a Teresa Soriano Hidalgo

Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón
Lledó Rafels Pérez

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental
Pedro J. Olivares Pérez

CCOO
M^a Victoria García Gómez
Carlos Boils Rodríguez