



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



**FSP**  
Serveis  
Públics



**País Valencià**

# INDICE

## Capítulo I.- Disposiciones Generales

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Vigencia temporal
- Artículo 5. Denuncia y prórroga
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Garantías ad personam
- Artículo 9. Comisión Negociadora
- Artículo 10. Comisión Paritaria
- Artículo 11. Funcionamiento
- Artículo 12. Cláusula de descuelgue

## Capítulo II

- Artículo 13. Organización del trabajo

## Capítulo III.- Grupos profesionales

- Artículo 14. Niveles y categorías profesionales

## Capítulo IV.- Cláusulas de empleo

- Artículo 15. Período de prueba
- Artículo 16. Ceses en la empresa
- Artículo 17. Modalidades de contratación

## Capítulo V.- Tiempo de trabajo

- Artículo 18. Jornada
- Artículo 19. Horario
- Artículo 20. Vacaciones
- Artículo 21. Permisos retribuidos
- Artículo 22. Permisos no retribuidos
- Artículo 23. Pausas y reducción de la jornada
- Artículo 24. Excedencia voluntaria
- Artículo 25. Excedencia forzosa
- Artículo 26. Excedencia especial por maternidad
- Artículo 27. Reincorporación por fin de excedencia

## Capítulo VI.- Retribuciones

- Artículo 28. Grupos salariales
- Artículo 29. Retribuciones
- Artículo 30. Plus de Promoción Económica (suple al Plus de Antigüedad)
- Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 32. Complemento por incapacidad temporal

## Capítulo VII.- Formación Profesional

- Artículo 33. Comisión sectorial de formación
- Artículo 34. Principios generales
- Artículo 35. Desarrollo de la formación
- Artículo 36. Coste de la formación
- Artículo 37. Certificado de asistencia
- Artículo 38. Criterios de selección para la asistencia a cursos

**Capítulo VIII.- Seguridad y salud laboral**

Artículo 39. Comisión sectorial de seguridad y salud

Artículo 40. Salud laboral

Artículo 41. Ropa de trabajo

**Capítulo IX.- Infracciones y sanciones**

Artículo 42. Principios de ordenación

Artículo 43. Graduación de las faltas

Artículo 44. Sanciones

**Capítulo X.- Régimen de incompatibilidades**

Artículo 45. Incompatibilidades

**Capítulo XI.- Planes de igualdad**

Artículo 46. Planes de igualdad de oportunidades y no discriminación

DISPOSICIÓN ADICIONAL

DISPOSICIÓN FINAL



**màs  
sindicato**

# **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.

### **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.

#### **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 ulteriores 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.

## 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.**

**Técnico especialista 2ª 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 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.

**UGT** *más*  
*sindicato*

## Capítulo V.- Tiempo de trabajo

### Artículo 18. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas 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 setecientas 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:

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

### 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) 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 desplazarse 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 sustituir 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 reducción será retribuida 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 solicitara 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 disminuidos físicos o psíquicos y comenzara:

- 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 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.

## **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 estudiadas 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 desarrollen 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 esté 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 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 guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán 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.

**Asistencial 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 deterioren, 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 periodo 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 imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - 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) 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 fijarán 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.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

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.

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.

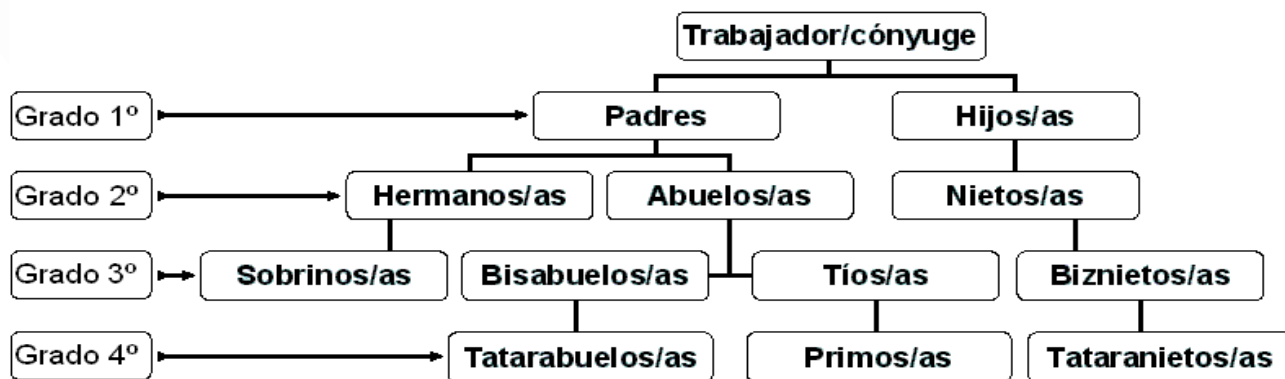
Cuando un titulado esté contratado en prácticas y terminado el periodo pase a esa o a otra empresa consolidará su categoría.

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.

### DISPOSICIÓN 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.

### GRADOS DE PARENTESCO



El grado de parentesco es el mismo si son familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), como de su cónyuge (afinidad).





## SINDICATOS COMARCALES Y OTRAS SEDES

### COMARQUES DEL NORD

Pza. Las Aulas, 5-5º  
12001 – CASTELLÓN DE LA PLANA  
Tfno.: 96 422 16 66 Fax: 96 422 49 71  
scplana\_alta@fsp.ugt.org

### SEDE VILA REAL

Pedro III, 4-1º  
12540 VILA REAL  
Tfno.: 96 450 65 80 Fax: 96 453 49 74  
scl\_millars@fsp.ugt.org

### L'HORTA NORD-TURIA-MORVEDRE

San Salvador, 7  
46980 – PATERNA  
Tfno.: 96 137 14 26 Fax: 96 137 29 01  
fsp.hnord@pv.ugt.org

### VALENCIA SUD I INTERIOR

Virgen del Olivar, 7  
46900 – TORRENTE  
Tfno.: 96 156 41 45 Fax: 96 156 41 47  
fsp.hsud@pv.ugt.org

### RIBERA-SAFOR-VALL D'ALBAIDA-

#### COSTERA-CANAL NAVARRES

Abad Sola, 71  
46700 – GANDIA  
Tfno.: 96 287 60 12 Fax: 96 287 60 12  
riberasafor@fspugtpv.org

### SEDE ALZIRA

Curtidors, 27  
46600 – ALZIRA  
Tfno.: 96 240 22 95 Fax: 96 241 28 10  
scribera\_alta@fsp.ugt.org

### L'ALACANTÍ-LA MARINA

Pablo Iglesias, 23-3º  
03004 – ALICANTE  
Tfno.: 96 514 87 67 Fax: 96 514 87 68  
scl\_alacanti@fsp.ugt.org

### SEDE BENIDORM

Avda. L'Aigüera, 9 Entlo (Edif. Central Parc)  
03501 – BENIDORM  
Tfno.: 96 680 69 53 Fax: 96 586 22 90  
fsp.marina@pv.ugt.org

### MONTANYA-VINALOPÓ-VEGA BAJA

Pza. Constitución, 3  
03203 – ELX  
Tfno.: 96 545 24 62 Fax: 96 545 24 62  
fsp.bvinalopo@pv.ugt.org

### SEDE ORIHUELA

Ruiz Capdepón, 9-2º  
03300 - ORIHUELA  
Tfno.: 96 530 46 94 Fax: 96 530 21 65  
scl\_vega@fsp.ugt.org

### SEDE ALCOI

L'Alameda, 8  
03803 – ALCOI  
Tfno.: 96 552 38 05 Fax: 96 552 54 69  
vallvinalopo@pv.ugt.org

### SEDE ELDA

Méndez Núñez, 14  
03600 – ELDA  
Tfno.: 96 539 76 22 Fax: 96 538 61 47  
vallvinalopo@pv.ugt.org

**UGT SIN UNIÓN,  
QUE TE QUEDA**