

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de laboratorios de prótesis dental de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Código n.º 4600815.

Libro: 4/127.

JARP/cmp.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de laboratorios de prótesis dental de la provincia de Valencia, suscrito el 23/11/2005 por la Comisión Negociadora formada por la Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia, CC.OO. y U.G.T., que fue presentado en este Organismo con fecha 28/11/2005; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 14 de diciembre de 2005.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS DE PROTESIS DENTAL DE CASTELLON Y VALENCIA 2004-2008

CAPITULO I

Ambito de Aplicación

Artículo 1.º Principios generales.

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.

Artículo 2.º Ambito 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 R.D. 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 3.º Ambito 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 4.º Ambito 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.

CAPITULO II

Vigencia y Duración

Artículo 5.º Vigencia temporal

El presente Convenio entrará en vigor, salvo en aquellas cuestiones relativas al régimen salarial, a partir del día uno de enero de dos mil cuatro, independientemente de su fecha de publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana».

La subida salarial pactada para las retribuciones del personal afectado por el presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005.

La duración de este Convenio será de cuatro años, hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho.

Artículo 6.º 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 mínima 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.

CAPITULO III

Grupos Profesionales

Artículo 7.º 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:

Nivel de responsabilidad 1.

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.

Nivel de responsabilidad 2.

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 Téc-

nico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

Grupo II. Técnicos:

Nivel de responsabilidad 3.

Técnico Especialista 1ª: es la persona que domina a la perfección dos o más ramas de la prótesis, con responsabilidad e iniciativa propia y con la calidad de un Oficial de Primera, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

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.

Nivel de responsabilidad 4.

Técnico Especialista 2ª: es la persona especializada que domina a la perfección una rama o más de la prótesis con responsabilidad y con la calidad de un Oficial de Segunda siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

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.

Nivel de responsabilidad 5.

Auxiliar de prótesis Dental, comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso por un superior.

Comercial Visitador/a.

Limpiador/a.

Repartidor/a.

Auxiliar Servicios Generales.

CAPITULO IV

Normas sobre Contratación

Artículo 8.º Período de prueba y preaviso

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 I.....	3 meses
Grupo II. Niveles de responsabilidad 3 y 4.....	2 meses
Grupo II. Nivel de responsabilidad 5	15 días

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

Niveles 1, 2 y 3.....	60 días
Niveles 4 y 5	15 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 9.º 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 fecha 31 de diciembre de 2006 deberán cumplirse los siguientes porcentajes:

En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores el 50 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores el 55 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores el 60 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

A fecha 31 de diciembre de 2007 deberán cumplirse los siguientes porcentajes:

En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores el 55 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores el 60 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores el 75 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

A fecha 31 de diciembre de 2008 deberán cumplirse los siguientes porcentajes:

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

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

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.

CAPITULO V

Tiempo de Trabajo

Artículo 10.º Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de mil ochocientas horas anuales, en cómputo de 40 horas semanales. Las empresas, respetando el número de horas anuales podrán acordar con los representantes de los trabajadores otra distribución del horario no sobrepasando la jornada máxima ordinaria de diez 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, o cuando se realice la jornada máxima de diez horas (tanto en jornada partida como continua) 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 ochocientas horas o el cómputo máximo de cuarenta y cinco horas semanales 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:

H. E.= S.B + Plus Promoción Económica + Pagas Extra + Condiciones personales más beneficiosas, en su caso x 1,75

1.800

Artículo 11.º 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 12.º 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 I.T. derivada de maternidad, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan.

Artículo 13.º Permisos retribuidos.

1.-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 D.N.I., carné de conducir, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista militar, 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 17 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 disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen.

F) Los trabajadores/as disfrutarán de dos días de libre disposición a partir del 1 de enero de 2005, y de tres días de libre disposición a partir del 1 de enero de 2008, siempre que hayan realizado la jornada habitual del año anterior o 1.800 horas anuales. Así mismo, disfrutarán también de estos dos días de libre disposición los trabajadores/as que se incorporen a la empresa a partir de la fecha

anterior. 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 14.º 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 15.º 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 16.º Excedencia voluntaria.

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

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/a 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 17.º 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 18.º 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/a conserva solo 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 sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Artículo 19.º 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.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 20.º Retribuciones.

La retribución del trabajador por jornada y horario completo de trabajo para 2005 será la siguiente

Nivel 1: Director Técnico	1.267,05 €
Nivel 2: Ayudante Dtor. (Encargado de Laboratorio)	959,23 €
Nivel 3 Técnico Especialista 1ª (Oficial 1ª) Administrativo, Informático.....	760,65 €
Nivel 4 Técnico Especialista 2ª (Oficial 2ª) Auxiliar Administrativo, Mantenimiento.....	592,55 €
Nivel 5 Auxiliar Prótesis Dental (Ayudante), Visitador, Repartidor, Limpiador, Comercial-Visitador	549,48 €

El incremento retributivo para los años 2006, 2007 y 2008 será el IPC real, por lo que se dará a cuenta el IPC previsto por el Gobierno para cada uno de dichos años.

Cláusula revisión 2006, 2007 y 2008:

En el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto por el Gobierno se revisarán las tablas salariales por la diferencia. Esta nueva tabla salarial servirá, únicamente, como base para aplicar el incremento del año siguiente. Los incrementos y revisiones para los años 2006, 2007 y 2008 se aplicarán sobre todos los conceptos económicos.

Artículo 21.º 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 39,57 € 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 22.º 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 23.º 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.

CAPITULO VII

Formación Profesional

Artículo 24.º 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 25.º 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 26.º 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 entiendan 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 Art. 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 27.º 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 II 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 28.º 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 29.º 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.

CAPITULO VIII

Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 30.º 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 31.º 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 sólo 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 L.P.R.L.). 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 L.P.R.L.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer de conformidad con el artículo 19 de la L.P.R.L. 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 llevará 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 promuevan 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 32.º 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.

CAPITULO IX

Infracciones y Sanciones

Régimen Disciplinario.

Artículo 33.º 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.

4) La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 34.º 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 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 de 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 I) 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 35.º 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.

CAPITULO X

REGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Artículo 36.º-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.

CAPITULO XI

Compensación, absorción y Garantías.

Artículo 37.º 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 38.º Garantías ad personam.

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

CAPITULO XII

Comisión Paritaria.

Artículo 39.º Comisión Paritaria.

Queda constituida la Comisión Paritaria del presente Convenio, con domicilio a efectos de recepción de consultas en (C/ Jorge Juan, 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 y el arbitraje 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 40.º 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 150,25 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 41.-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.

Disposición adicional.

A partir del 1 de enero de 2005 será de aplicación la tabla salarial y las categorías reflejadas en el Artículo 20. Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran otras condiciones o desempeñaran otras funciones, serán respetadas.

Con ésta premisa las categorías de encargado, oficial de primera, oficial de segunda y ayudante, quedarán a extinguir manteniéndose vigentes en las mismas, únicamente a los profesionales que ya existan en el día de hoy.

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 P.V. y Unión General de Trabajadores del P.V.

Valencia, a 23 de noviembre de 2005.—Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia, Juan Badal Manrique.—Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, Pedro J. Olivares Pérez.—Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón, Fernando Amorós Climent.—Asesoras, Mª Teresa Soriano Hidalgo, Cristina Subiela Escribá.—CC.OO., Mª Victoria Gómez García.—U.G.T., Eugenio Negrete Fdez.-Pinilla.