



Convenio colectivo de prótesis dental

GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 205/01-F.1302

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Prótesis Dental» (Código de Convenio Núm. 2001025), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 21 de diciembre de 2001, suscrito por ADEGI en representación de los Empresarios y la Central Sindical CC.OO., en representación de los trabajadores, el día 4 de diciembre de 2001, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-95) en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social. Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 18 de enero de 2002.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregui Beldarrain.

(356) (916)

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA PROTESIS DENTAL DE
GIPUZKOA 2001-2004
CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente texto pactado es de aplicación en toda la provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula y comprende todas aquellas personas, naturales o jurídicas, que, en concepto de trabajadores y Empresarios, realicen los trabajos de construcción, reparación, e intervención en todas las operaciones propias de prótesis dental y el personal dependiente de las mismas.

Como Empresas: Las que desarrollen sus actividades en las ramas de prótesis dental siguientes:

- Movable en cromo-cobalto u oro.
- Movable en acrílico.
- Fija en metal porcelana o porcelana.
- Ortodoncia fija.
- Ortodoncia movable.

Como trabajadores: Quienes presten sus servicios, profesionales en las mismas, tanto si realizan una función técnica como predominantemente manual.

No será de aplicación este Convenio Colectivo a quienes desempeñen cargos de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo referentes a los siguientes cargos o de otros semejantes como Director General, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector General, Inspector General, Secretario General y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo como personal de Alta Dirección que ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Artículo 3. Ambito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores al servicio de las Empresas de esta actividad, a excepción de las legalmente excluidas, y a que hace referencia el artículo 2.º Ambito Funcional de este Convenio Colectivo Provincial.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y tendrá una duración en el tiempo de cuatro años, por lo que finalizará el día 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5. Denuncia.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía personal.

Los incrementos retributivos que se establecen en el presente texto, estimados anualmente, serán absorbibles y compensables con las mejoras y/o retribuciones económicas que, en estimación anual, y sobre los mínimos reglamentarios, vinieran satisfaciendo las Empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras y/o retribuciones, obedezca a Convenio particular, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres u otras causas análogas.

Las disposiciones legales futuras que llevan consigo una variación económica en todos o algunos conceptos de retribución existentes, o que supongan creación de otros nuevos,

únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Se presentarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean, desde el punto de vista de la percepción global anual, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

CAPITULO II

CLASIFICACION CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 7. Encuadramiento de categorías profesionales y definición.

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados sobre los sistemas de orientación, organización y racionalización del trabajo.

Clasificación del personal.

El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en el presente Convenio Colectivo se clasificará, en atención a las funciones que desarrollen, en uno de los siguientes grupos profesionales:

1.º Personal Profesional.

2.º Personal Administrativo.

3.º Personal Subalterno.

—Grupo I: Personal Profesional.

a) Técnico en prótesis dental.

b) Oficial protésico dental de primera.

c) Oficial protésico dental de segunda.

d) Ayudante de prótesis dental.

e) Auxiliar especializado.

—Grupo II: Personal Administrativo.

a) Oficial administrativo de primera.

b) Oficial administrativo de segunda.

c) Auxiliar administrativo.

—Grupo III: Personal Subalterno.

a) Repartidor.

b) Personal de limpieza.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

—Definición de funciones del Personal Profesional.

Técnico en prótesis dental: Es el que bajo la dirección de la Empresa, y ateniéndose a las disposiciones y exigencias de la misma, domina tres ramas a la perfección, sabiendo el tiempo que lleva cada fase para poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento con arreglo a su categoría. Será también el que dé el visto bueno a los trabajos,

y por tanto, responsable de su buena o mala fabricación, asumiendo la responsabilidad de la obra ejecutada.

Oficial protésico dental de primera: Es el que domina dos ramas cualquiera la perfección en el tiempo estipulado, respondiendo plenamente del trabajo realizado.

Oficial protésico dental de segunda: Es el que domina una rama a la perfección en el tiempo estipulado y con la misma calidad de trabajo que el Oficial protésico dental de primera.

Ayudante de prótesis dental: Es el que a las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos de prótesis dental sin iniciativa propia, pero con responsabilidad, en cualquiera de las ramas mencionadas.

—Definición de funciones del Personal Administrativo.

Oficial administrativo de primera: Es el trabajador que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieren propia iniciativa y responsabilidad, tales como redacción de estadística, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Oficial administrativo de segunda: Tiene a su cargo, como iniciativa y responsabilidad, efectuar operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que se dedica a operaciones elementales administrativas.

—Definición de funciones del Personal Subalterno.

Repartidor: Es el trabajador que lleva a cargo la entrega y recogida de los clientes de los trabajos a efectuar o efectuados por la Empresa en todas sus modalidades, así como cobrar facturas y ejecutar labores para cuya realización, únicamente se requiere la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin exigencia práctica alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Personal de limpieza: Es el que se ocupa del adecentamiento de los locales de la Empresa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 8. Salarios.

Con independencia y exclusión de cualquier otro sistema retributivo vigente, los salarios a percibir por los trabajadores afectados por el presente Convenio son los que se detallan en las tablas salariales anexas, y se han elaborado para el período 1.º enero de 2001 a 31 de diciembre de 2001 incrementando las vigentes a 31-12-00 en un 4,25%. Para los años siguientes, 2002, 2003 y 2004, los salarios se incrementarán en el equivalente a los IPC puntos que resulten durante los años naturales de 2001, 2002 y 2003 respectivamente más un 0,25 punto en cada uno de los casos.

El abono de las retribuciones se efectuará, salvo pacto en contrario, en el domicilio de la Empresa, y en horas de trabajo, pero la Dirección de aquélla, de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá pagar los salarios mediante contra cuenta corriente o cualquier otro sistema que no suponga dinero metálico para su manejo.

Artículo 9. Aumentos por año de servicio.

La denominada «antigüedad» consistirá en trienios del 6% del salario base, y con el tope del 48%, u ocho trienios.

Los premios de antigüedad se devengarán desde el día 1 de enero, para los trabajadores que cumplan el trienio en el primer semestre del año, y desde el día 1 de julio para los que lo cumplan en el segundo semestre.

Se estará no obstante a lo establecido en el E.T.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias en verano y navidad, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad, y haciendo coincidir su abono con el día 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente. Para el trabajador que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, se le prorrateará proporcionalmente por semestres naturales.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 12. Indeminización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a cinco mensualidades, calculadas sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 13. Dietas y locomoción.

El personal que para el cumplimiento de funciones de su cometido tenga que desplazarse especialmente fuera de la localidad de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de viaje de ida y vuelta con arreglo a las cuantías pactadas.

Asimismo aquéllos a quienes se les encomienda, por encargo especial realizar un servicio determinado no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que realicen las actividades propias de su cargo y categoría tendrán derecho a que se les abonen íntegramente los gastos que se ocasionen en el desplazamiento.

El personal, que, de acuerdo con la Empresa, utilice su propio vehículo para los desplazamientos previstos en el epígrafe anterior de este artículo percibirá, por cada kilómetro recorrido, la cantidad que se pacte previamente.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14. Jornada laboral.

Se conviene la jornada semanal de 40 horas.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo trabajador disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, de los que 26 serán laborables, o la parte proporcional de no llevar prestando servicios un año en la Empresa.

No obstante, se considerarán como festivas, las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

Asimismo, se considerará laborable a todos los efectos el día 9 de febrero, festividad de Santa Apolonia.

Dentro del primer mes del año se fijará el calendario de vacaciones en pacto con el representante de los trabajadores.

Las vacaciones se pagarán a salario real, calculando sobre la media percibida en los tres meses anteriores efectivamente trabajados.

Artículo 16.º Puentes.

Todos los trabajadores del sector, a partir del 1 de enero de 2002 disfrutarán al año de dos días en concepto de puentes sin que ello redunde en una minoración del cómputo global de la jornada anual. A estos efectos se ha de considerar «puente» aquel día que coincida entre dos días festivos, bien sea domingo o fiesta no recuperable.

Si por razones justificadas (puntas extraordinarias de producción, etc.), la empresa no pudiera conceder alguno de estos dos puentes, se lo comunicará al trabajador con la mayor antelación posible y de común acuerdo establecerán, siempre dentro del año natural, las fechas de disfrute.

Artículo 17. Permisos.

El trabajador tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) En caso de matrimonio, 18 días naturales.
- b) En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos o hijos, 3 días si el evento ocurre en la provincia, y 7 si es fuera de ella; incluyendo a los familiares políticos.
- c) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y sobrinos, 2 días.
- d) Por la boda de un hijo o hermano, 1 día; incluyendo al hermano político.
- e) Intervención quirúrgica que precise hospitalización del cónyuge, padres o hijos, 3 días, que podrán ampliarse hasta 3 días más cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto.
- f) Intervención quirúrgica que precise hospitalización del hermano o padres políticos, 1 día.
- g) Por alumbramiento de la esposa, 3 días.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ordenado por la autoridad.
- i) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, en la forma y términos establecidos por la legislación vigente. Se mantiene el derecho de los trabajadores que sean representantes de los mismos al empleo de 40 horas mensuales, dentro de la jornada laboral, para actividad sindical, así como las competencias recogidas en el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

j) Por asuntos propios debidamente justificados, 3 días.

El correspondiente permiso retribuido se entenderá siempre en días naturales.

El permiso por asuntos propios no se concederá, salvo mejor criterio de la Empresa, a menos de un mes del disfrute de vacaciones anuales reglamentarias.

Artículo 18. Maternidad y lactancia.

Toda mujer en estado de gestación podrá voluntariamente abandonar el puesto de trabajo con cincuenta días de antelación a la fecha prevista para el alumbramiento y no se reincorporará a su ocupación hasta que hayan transcurrido ocho semanas con posterioridad al parto. Al período post-natal podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Las trabajadoras con hijos en período de lactancia tendrán derecho a una hora de descanso a su elección en fracciones de treinta minutos, mientras dure el citado período.

La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este período no podrá exceder de nueve meses, para la trabajadora que no realice la jornada completa este derecho por lactancia se le prorrateará según el número de horas que realice.

CAPITULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 19. Excedencias voluntarias.

Es la que se declara a petición del interesado. El requisito de su concesión será aquél en virtud de que quien lo solicite se encuentre en situación de activo y tenga cumplido en tal situación un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud. La excedencia tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco. Durante el tiempo de permanencia en esta situación, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, consecuentemente, no se percibirá remuneración por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para la antigüedad.

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia el interesado solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma especialidad o sección.

Si no lo solicita en ese período, la Empresa podrá ocupar la plaza en cuestión con otro trabajador. Si solicita el reingreso en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y el último día de ella, tendrá preferencia para las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

Si el excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

La Empresa puede cubrir las vacantes del personal excedente con trabajadores interinos.

La excedencia ha de pedirse, al menos, con treinta días de antelación a la fecha de comenzar su disfrute.

Artículo 20. Excedencia especial.

Se considera en esta situación a quien pudiera ser nombrado para cargo público o sindical no permanente. En tal caso disfrutará de excedencia mientras tenga dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de un mes desde que cesara en el cargo que motivó la

excedencia. Durante tal período, no se abonarán salarios ni habrá obligación de afiliación a la Seguridad Social, pero el excedente tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y se le computará el tiempo de excedencia para la antigüedad.

CAPITULO VI

VARIOS

Artículo 21. Seguridad e higiene en el trabajo.

Los Empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias, y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección del personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 22. Ascensos.

Los trabajadores al servicio de las Empresas podrán acceder a la categoría superior a la ostentada siempre y cuando exista vacante, y acrediten conocimientos y competencia para ello, salvo en aquellas categorías en que el paso está condicionado por el transcurso del tiempo, como en el caso de Ayudante.

La provisión de vacantes producidas por ascensos del personal se regirá por expediente de clasificación profesional, siendo derecho preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad que ostente el trabajador.

La representación de los trabajadores tendrá acceso a dicho expediente, y deberá ponerse en su conocimiento los ascensos que fueran a darse.

CAPITULO VII

CONTRATACION

Artículo 23. Período de prueba.

Este será de treinta días, excepto la del personal no cualificado en cuyo caso será de 15 días, y deberá pactarse por escrito, transcurrido el cual el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Artículo 24. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados o que se celebren con posterioridad al 3 de marzo de 2001, podrán ser de hasta

12 meses trabajados dentro de un periodo de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de

Trabajo Temporal.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. Faltas y sanciones.

—Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

* Se considerarán faltas leves:

- a) Las de descuidos, deficiencias o demoras en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- c) Las discusiones con los compañeros de trabajo, así como las conversaciones que perturben la marcha normal del trabajo.
- d) Las de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.
- e) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionan durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.
- f) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- g) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
- h) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días de haberse realizado.
- i) La insolvencia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y las imprudencias en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

* Se considerarán faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves (excluidas las de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.
- b) Ausencia, sin excusa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
- c) Sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) No comunicar a la Empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a la Seguridad Social, dentro de los cinco días siguientes de haberse producido o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios a la misma.
- f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
- g) La embriaguez, siempre que no sea habitual en cuyo caso se calificará como falta muy

grave.

h)Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

i)La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgos para los trabajadores o peligro de averías podrá ser considerada como muy grave.

j)Los errores reiterados motivados por la negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

k)Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

l)Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa, sin autorización.

* Se considerarán faltas muy graves:

a)Más de diez faltas, sin justificar, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

b)Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

c)El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona durante actos de servicios en cualquier lugar.

d)Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e)La embriaguez cuando sea habitual.

f)Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

g)El trabajo para otra actividad de la misma industria, siempre que la Empresa propia tenga la jornada máxima de trabajo establecida en el presente Convenio.

h)Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros.

i)Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

j)La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

k)La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

—Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de ésta, serán las siguientes:

a)Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b)Por faltas graves: Amonestación por escrito con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días y despido.

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días.

CAPITULO IX

COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 26. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresa afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio o de las revisiones salariales, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 27. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia y aplicación del convenio formada por tres representantes por la parte Empresarial y tres por la parte sindical.

A efectos de citaciones, notificaciones, etc., se señala como lugar de la mencionada Comisión Paritaria la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 28. PRECO II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3-7-90.

**TABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO
01.01.01 AL 31.12.01**

PRIVATE Soldata / Salario **Kategori profesionalak Hileko**
alokairua
Mensual Urteko alokairua
Anual Hileko alokairua
Mensual Urteko alokairua

Anual	Categorías profesionales		Pezetak / Pesetas		Euroak / Euros	
Hortz protesitan teknikaria (labora. maisutzari asimil.) /						
Técnico en prótesis dental (asimil. Maestro de Labo.).	182.910	2.560.740	1.099,31	15.390,36		
1. mailako hortz protesilari ofiziala /						
Oficial protésico dental 1.ª	174.403	2.441.642	1.048,18	14.674,56		2. mailako hortz
protesilari ofiziala /						
Oficial protésico dental 2.ª	167.871	2.350.194	1.008,93	14.124,95		3. eta 4. urteko
lagun. (bereko lagun espezial. asimil.) /						
Ayud. 3.º y 4.º año (asimil. aux. espec. de ídem)	136.858	1.916.012	822,53	11.515,46		
1. eta 2. urteko lagun. (bereko lagun. espezial. asimil.) /						
Ayud. 1.º y 2.º año (asimil. aux. espec. de ídem)	129.320	1.810.480	777,23	10.881,20		
Ofizial Administraria /						
Oficial Administrativo	168.507	2.359.098	1.012,75	14.178,46		Administrari
laguntzailea /						
Auxiliar Administrativo	136.457	1.910.398	820,12	11.481,72		Banatzzailea /
Repartidor	88.065	1.232.910	529,28	7.409,94		Garbiketako langilegoa /
Personal limpieza S.M.I.		S.M.I.				

PRIVATE Pezetak
Pesetas Euroak

Euros	(1) 3. eta 4. urteko laguntzaileentzako gehikuntzak (6. urtetik aurrera) / Incrementos Ayudante					
3.º y 4.º (desde 6.º año):	20%	6.203	37,28	40%	12.405	
74,56	60%	18.608	111,84			
(2) Administrari laguntzaileentzako gehikuntzak (6. urtetik aurrera) / Incrementos Aux. administr. (desde 6.º año):						
38,52	40%	12.820	77,05	20%	6.410	
	60%	19.230	115,57			