



PROGRAMACIÓN GENERAL ANUAL PGA

CURSO 2025-2026
VERSIÓN 22.3.0



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN⁴

2. COMPROMISO DEL CENTRO CON LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA EDUCACIÓN EN LA CV⁵

3. PLAN DE MEJORA⁶⁻⁷

4. PLANIFICACIÓN ACADÉMICA⁷⁻¹²

- 4.1 ADMINISTRATIVA
- 4.2 MATRÍCULA ALUMNO
- 4.3 PROFESORADO
- 4.4 PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO
- 4.5 CARGOS DIRECTIVOS
- 4.6 TUTORES
- 4.7 LIMPIEZA DEL CENTRO
- 4.8 MATERIAS Y DISTRIBUCIÓN SEMANAL
- 4.9 LIBROS Y MATERIAL NECESARIO

5. DATOS DEL CENTRO¹²⁻¹⁴

- 5.1 LOCALIZACIÓN
- 5.2 INTALACIONES Y SERVICIOS
- 5.3 PLAN DE EMERGENCIA

6. EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN¹⁴⁻¹⁷

- 6.1 CRITERIOS PEDAGÓGICOS PARA LA ELABORACIÓN DEL HORARIO DEL ALUMNOS
- 6.2 DATOS INICIO DEL CURSO
- 6.3 ENTREGA DE LA INFORMACIÓN AL ALUMNO Y/O SUS PADRES

7. EN EL ÁMBITO PEDAGÓGICO: PROYECTO PEDAGÓGICO DEL CENTRO¹⁷⁻¹⁸

8. EN EL ÁMBITO SOCIAL: PROYECTO LINGÜÍSTICO DEL CENTRO¹⁸

9. ESTADÍSTICA¹⁸

10. PUBLICIDAD Y EVALUACIÓN DE LA PGA 19-20

- 9.1 PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNO
- 9.2 PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO

11. ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES²⁰

12. PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL ALUMNADO²⁰⁻²²

13. ANEXOS: 22-58

1. INTRODUCCIÓN:

La presente Programación General Anual (P.G.A.) ha sido elaborada por el equipo directivo del centro, teniendo en cuenta las aportaciones pedagógicas del Claustro de profesores, indicadas en cursos anteriores, habiendo sido aprobada por el equipo directivo con fecha 2 de septiembre de 2024.

Una vez aprobada, la presente PGA se pondrá a disposición de la comunidad educativa del centro para su consulta, y se subirá, siguiendo las instrucciones del programa, a la plataforma ITACA III.

Esta PGA está basada en la legislación:

- Decreto 193/2021, de 3 de diciembre, por el que se regula la organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Valenciana.
- Decreto 252/2019
- Ley orgánica 8/2013 del 9 diciembre
- Ley orgánica 2/2006 del 3 mayo
- Real decreto 1147/2011, de 29 de Julio

Atendiendo a esta normativa, se realiza la siguiente Programación General Anual.

Programación General Anual (PGA)

Curso	2025/2026
Inspección Educativa de la Comunidad Valenciana (delegación de Castellón)	
Centro FP Grado Superior Prótesis dental ESORIB.	

2. COMPROMISO DEL CENTRO ESORIB PRÓTESIS DENTAL:

ESORIB llevó a cabo las instrucciones y medidas de prevención frente al COVID 19 en el centro educativo en los cursos 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 y 2023-2024 y hemos elaborado un plan de prevención y modelo de contingencia frente al Covid19 y demás enfermedades de transmisión para el curso 2024/2025. En este curso, debido al éxito de las medidas tomadas en el curso anterior, en el que obtuvimos 0% de casos, se sigue con el mismo plan, básicamente fundamentado en la distancia y lavado frecuente de las manos.

El objetivo de este plan es la creación de entornos escolares saludables y seguros a través de medidas de prevención, higiene y promoción de la salud, posibilitando la detección de casos y gestión adecuada de los mismos.

De esta manera, ESORIB proporcionará a toda la comunidad educativa un entorno seguro, saludable y sostenible, teniendo en cuenta las decisiones de las autoridades sanitarias en función de cada situación epidemiológica, evolucionando en función de las indicaciones de las autoridades sanitarias. En el curso 24.25, ESORIB anima a sus estudiantes y cuerpo docente a vacunarse contra la gripe y a acudir a los vacunodromos de Castellón o Villareal.

ESORIB se compromete a cumplir con el protocolo de prevención, seguridad y organización para el desarrollo de la actividad educativa presencial, de acuerdo con las indicaciones de la autoridad sanitaria.

Se ha realizado un estudio exhaustivo de los medios con los que cuenta el centro para adaptarlos a la normalidad:

1. Distancia preventiva entre alumnos.
2. Medidas de higiene (lavado regular de manos).
3. Como actuar en caso de sospecha, alumno que manifiesta síntomas compatibles con una enfermedad de transmisión.

Este centro de formación profesional se asegurará y garantizará el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- 1.-Analizar y realizar con destreza, por parte del alumno, las competencias establecidas en el plan de formación.
- 2.-Integración del alumnado en el medio laboral.
- 3.-Entorno de plena integración con independencia del sexo, credo, raza y lengua materna
- 4.-Potenciar los valores y normas de convivencia de los alumnos en el centro de formación y el entorno laboral
- 5.-Atención a la diversidad.

3. PLAN DE MEJORA

Implementar el trato personalizado a los alumnos. Dado el número reducido de estos, los docentes pueden hacer hincapié en aquellas carencias académicas apreciadas en los alumnos y cumplir de forma satisfactoria con lo establecido en los proyectos curriculares.

Clases teóricas y prácticas centradas en el mundo laboral. Deberán responder a dos preguntas básicas: ¿Qué va a necesitar el alumno para integrarse en el centro de trabajo? ¿Qué debe saber para conseguir éxito en el momento de buscar su primer empleo?

A tal efecto se proponen las siguientes actividades complementarias

- 1.-Charlas de protesistas expertos con el objetivo de explicar las salidas profesionales de la profesión
- 2.-Presentación y modo de trabajo de los diferentes laboratorios en la provincia, para lo que se invitara a directores de laboratorios.
- 3.-Se les explicara los diferentes tipos de contratos laborales por un abogado laboralista o graduado social.
- 4.-Visita a clínicas dentales y laboratorios .En ellas podrán ver como es la vida diaria.

ESORIB propone disminuir el índice de absentismo mediante:

1. Control exhaustivo de las faltas de asistencia.
2. Informar e insistir al alumnado sobre la importancia de asistir a las clases teóricas y prácticas debido a la titulación dispensada.
3. Motivar al alumno.

A su vez, el equipo directivo fomentará entre los docentes y los alumnos el desarrollo de actividades interesantes dentro del aula, nunca perdiendo de vista que el fin último es encontrar un trabajo en un laboratorio dental. Los docentes crearán actividades que sean motivadoras para el alumno, enfocadas a desarrollar sus capacidades personales y profesionales, no perdiendo de vista la realidad del trabajo diario. Es decir: jamás crear falsas expectativas

Se valorará la asistencia y participación en las actividades complementarias sugeridas por el equipo docente: visitas a centros de trabajo, charlas por profesionales de prestigio, exposición en público de trabajos.

La jefatura de estudios comprobará cada mes, por medio de reuniones el cumplimiento de la asistencia, objetivos de formación, comprobando, que tanto profesores como alumnos, cumplen con lo establecido en la PGA.

En cuanto al equipo técnico de trabajo, ESORIB durante este curso mejorará el flujo digital del laboratorio, equipando a la escuela con Hardware y Software de uso frecuente en los centros de trabajo, de esta manera se aproximará su formación a las últimas tendencias utilizadas en los laboratorios.

Para el desarrollo de este PGA se ha tomado como punto de partida el marco legal existente que regula la FP Superior en Prótesis Dental, sus directivas y marcos de calidad.

En cuanto al modelo de comunicación que ofrecen las clases, tanto teóricas como prácticas, se adapta al marco denominado “aprendizaje en ámbitos de colaboración” donde existe interacción entre todos los participantes del proceso educativo: alumnos, profesores, junta rectora y padres en caso de ser los responsables económicos y previa autorización del alumno.

Las clases se organizarán empezando por definir los principios rectores, a partir de los cuales se definirá la estructura funcional, los elementos de esta y los distintos usuarios que la componen.

ESORIB se compromete a garantizar la formación de sus alumnos en los objetivos prácticos dotando al centro de nuevas herramientas de trabajo (muflas, centrifugadoras, hornos de precalentado, hardware y software) que reproducen el trabajo diario de un laboratorio de prótesis dental. Es prioritario, para ESORIB, garantizar unas prácticas de calidad, que permitan formar futuros profesionales de prestigio. Los alumnos aportarán el material personal necesario para el desarrollo de las prácticas.

4. PLANIFICACIÓN ACADÉMICA

4.1 Administrativa

Desde la Administración de ESORIB se actualizarán los programas de comunicación con la Generalidad, se cumplimentarán todos los requerimientos de la administración: becas, evaluaciones, etc y revisarán todos los datos estadísticos y administrativos.

Los administrativos organizarán las reuniones Tutor-Padres de alumnos, ya sean estas presenciales o virtuales.

4.2 Matrícula del curso:

La matrícula ordinaria se realizará entre los meses de julio y octubre y la extraordinaria a partir del mes de noviembre hasta la finalización de la 1ra evaluación.

A lo largo del curso 2024/2025 se irán realizando, por parte del personal administrativo las funciones de su competencia, siendo de vital importancia reseñar, entre otras, la custodia de documentos, registros de entrada y salida, supervisión de certificaciones, así como búsqueda y coordinación con los laboratorios donde realizarán las prácticas los alumnos de segundo año.

ESORIB es un Centro de Formación Profesional de Grado Superior donde solo se imparte el grado de Prótesis dental, el cual está compuesto por dos cursos: 1ª año y 2º año, siendo el máximo de su capacidad 20 alumnos.

Actualmente contamos con 4 alumnos para el segundo curso y 5 alumnos en el primer curso, como queda reflejado en la siguiente tabla:

NOMBRE	APELLIDOS	CURSO
CINDY LISAY	SALDARRIAGA ALVAREZ	1º
CAMILA	BONIFACE	1º
CLAUDIA	ESTEVE VILA	1º
ALEXANDER	ANDREIANA ESTAIU	1º
SARA	IVARS MONJORT	1º
DAFNE	LUELMO LAVALL	1º
SHEILA	HURTADO CAMPOS	1º
CARMINA	NAVIA TERRAZAS	1º
ANDREA NOEMI	BADOUI	1º
JAVIER	VIDAL DUALDE	2º
ESTELA	TENA MIJAS	2º
LUCIA	FERRANDO PARREÑO	2º
ALEJANDRO	PEREZ BOTELLA	2º

4.3 Profesorado

El profesorado está constituido por un total de cinco titulares y una Secretaria

- María Jesús Bon Tarazona
Licenciada en Psicología
Lengua materna castellano
- Santiago Ballester Bon
Licenciado en Odontología
Bilingüe materno/ paterno
- María Aquino Puerta
Licenciada en Odontología
Máster en Ortodoncia
Máster en Ciencias Odontológicas
Profesora Máster de Ortodoncialvio Dental
Lengua materna castellano
- Elizabeth Astros
Maestro protesista
Jefe de Laboratorio dental
24 años de experiencia

Lengua materna valenciano

. Juan Manuel Benítez Pérez

.Jefe de recepción.

.10 años de experiencia

. Evelin lucelly Astros Rodriguez

Secretaría administrativa

4.4 Horario profesorado.

Las clases serán de 8 a 14,00.El horario se dividirá en asistencia a clase, tutorías, preparación de las clases y guardias.

En total no podrán sobre pasar las 40 h semanales, ni las 18 de clases teórico-prácticas semanalmente.

4.5 Plan de formación del profesorado:

En este curso 2025/2026 la formación del profesorado estará centrada en el aprendizaje del "laboratorio digital" y la puesta al día en las modificaciones introducidas en el programa de FPII prótesis dental.

ESORIB - Ciclo Formación Grado Superior HORARIO 1º CURSO

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8:00- 9:00	PRÓTESIS COMPLETAS	DISEÑO FUNCIONAL DE PRÓTESIS DENTAL	PRÓTESIS PARCIAL REMOVIBLE METALICA, DE RESINA Y MIXTA.	APARATOS DE ORTODONCIA	PRÓTESIS PARCIAL REMOVIBLE
9:00- 10:00	Dr. Santiago Ballester Bon	Juan Manuel	DR Santiago Ballester Bon	FERULAS OCLUSALES	Juan Manuel
10:00-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 10- 10:30	INGLÉS	María Aquino	ALMUERZO 10-10:30
10.30-11:00	PROYECTO DE PROTESIS DENTALES	LABORATORIO DE PRÓTESIS DENTAL	Santiago Ballester		FOL
10:30-11:30		Juan Manuel	ALMUERZO 11-11:30	ALMUERZO 11-11:30	Mª Jesús Bon
11:00-12:00	Juan Manuel	ORTODONCIA PRÁCTICAS	PRÓTESIS PARCIAL REMOVIBLE METALICA,DE RESINA Y MIXTA	FOL	PRÁCTICAS
12:00-13:00		Juan Manuel	Juan Manuel	Mª Jesús	Juan Manuel

13:00-14:00			PRÁCTICAS Juan Manuel
-------------	--	--	-----------------------

ESORIB - Ciclo Formación Grado Superior HORARIO 2º CURSO

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8:00- 9:00	RESTAURACIONES Y ESTRUCTURAS METÁLICAS EN PRÓTESIS FIJA	PROYECTO DE PRÓTESIS DENTALES	INGLÉS	RESTAURACIONES Y RECUBRIMIENTOS ESTÉTICOS	RESTAURACIONES Y ESTRUCTURAS METÁLICAS EN PRÓTESIS FIJA
9:00- 10:00	Elizabeth Astros	Dr. Santiago José Ballester	Dr. Santiago José Ballester	Elizabeth Astros	Dr. Santiago Ballester
10:00-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 11-11:30	ALMUERZO 10-10:30
10.30-11:00	RESTAURACIONES Y ESTRUCTURAS METÁLICAS EN PRÓTESIS FIJA	PRÓTESIS SOBRE IMPLANTES	RESTAURACIONES Y RECUBRIMIENTOS ESTÉTICOS	RESTAURACIONES Y RECUBRIMIENTOS ESTÉTICOS	PRÁCTICAS
11:00-12:00					
12:00-13:00					EIE
13:00-14:00					Mª Jesús Bon

4.6 Cargos directivos

En los cargos directivos encontramos:

- Director: María Jesús Bon Tarazona
- Vicedirectora: María Aquino Puerta
- Jefe de estudios: Santiago Ballester Bon
- Secretario: Elizabeth Astros

4.7 Tutores:

Tendremos dos tutores, uno para cada curso:

- Primer curso: María Jesús Bon Tarazona
- Segundo curso: Santiago Ballester Bon

4.8 Secretariado:

Secretaría administrativa: Evelin Lucelly Astros Rodríguez

4.8 Limpieza del centro:

El centro tiene externalizado el servicio de limpieza

4.9 Materias y su distribución semanal

Primero:

- 0856 Aparatos de ortodoncia y férulas oclusales
- 0854 Diseño funcional de prótesis
- 0862 Formación y orientación laboral
- CV0003 Inglés Técnico I-S
- 0821 Laboratorio de Prótesis dental
- 0858 Prótesis parciales removibles metálicas, de resina y mixta
- TU01CF Tutoría Primero

Segundo:

- 0863 Empresa e iniciativa emprendedora
- 0864 Formación en centro de Trabajo
- CV0004 Inglés Técnico II-S
- 0860 Prótesis sobre implantes
- 0861 Proyecto de prótesis dentales
- 0857 Restauraciones y estructuras metálicas
- 0859 Restauraciones y recubrimientos estéticos
- TU02CF Tutoría Segundo

Al tratarse de un centro pequeño y con pocos alumnos las tutorías se realizarán según preferencias del alumno dentro del horario lectivo.

ESDRIB - Ciclo Formación Grado Superior HORARIO 1º CURSO

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8:00- 9:00	PRÓTESIS COMPLETAS	DISEÑO FUNCIONAL DE PRÓTESIS DENTAL	PRÓTESIS PARCIAL REMOVIBLE	ORTODONCIA PRÁCTICAS	PRÓTESIS PARCIAL REMOVIBLE
9:00- 10:00	Dr. Santiago José Ballester	Juan Manuel	Dr. Santiago José Ballester	ORTODONCIA TEORÍA	Juan Manuel
10:00-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 10- 10:30	INGLÉS	María Aquino	ALMUERZO 10-10:30
10.30-11:00	PRÓTESIS COMPLETAS	LABORATORIO DE PRÓTESIS DENTAL	Santiago Ballester		FOL
10:30-11:30		Juan Manuel	ALMUERZO 11-11:30	ALMUERZO 11-11:30	Mª Jesús Bon
11:00-12:00	Juan Manuel	ORTODONCIA PRÁCTICAS	PRÓTESIS PARCIAL REMOVIBLE	FOL	PRÁCTICAS

12:00-13:00		Juan Manuel	Juan Manuel	Mª Jesús	Juan Manuel
13:00-14:00			PRÁCTICAS Juan Manuel		

ESORIB - Ciclo Formación Grado Superior HORARIO 2º CURSO

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8:00- 9:00	RESTAURACIONES Y ESTRUCTURAS METÁLICAS EN PRÓTESIS FIJA	PRÓTESIS SOBRE IMPLANTES	INGLÉS	RESTAURACIONES Y RECUBRIMIENTOS ESTÉTICOS	RESTAURACIONES Y ESTRUCTURAS METÁLICAS EN PRÓTESIS FIJA
9:00- 10:00	Javier Pascual	Dr. Santiago José Ballester	Santiago Ballester	Javier Pascual	Dr. Santiago José Ballester
10:00-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 10-10:30	ALMUERZO 11-11:30	ALMUERZO 10-10:30
10.30-11:00	RESTAURACIONES Y ESTRUCTURAS METÁLICAS EN PRÓTESIS FIJA Javier Pascual	PRÓTESIS SOBRE IMPLANTES Javier Pascual	RESTAURACIONES Y RECUBRIMIENTOS ESTÉTICOS Javier Pascual	RESTAURACIONES Y RECUBRIMIENTOS ESTÉTICOS Javier Pascual	PRÁCTICAS
11:00-12:00					
12:00-13:00					EIE
13:00-14:00					Mª Jesús Bon

Al iniciarse el curso todos los alumnos dispondrán de:

- Horarios
- Metodología de la evaluación
- Inscripción en la plataforma mil aulas

4.10 Libros y material necesario:

Tanto los libros recomendados como el material que tendrá que aportar el alumno para las prácticas se encuentra en el Anexo 2 y 3.

5. DATOS DEL CENTRO

El centro de formación profesional de grado superior ESORIB cuenta con recursos propios, ya que se trata de un centro privado homologado por la Consejería de Educación de la CV.

5.1 Localización:

- Dirección:
Calle Río Adra 32 bajo
12006 Castellón

- Teléfonos: 964 34 17 52 / 632359433
- Correo: esoribcfp@esorib.com / infoesorib@esorib.com
- Web: www.esorib.com

5.2 Instalaciones y servicios:

El local cuenta con:

- Aula de clase teórica con proyector y pizarra
- Sala de trabajos prácticos con pizarra y conexión de gas en todos los puestos
- Biblioteca
- Aseos con acceso a minusválidos
- Despacho jefatura de estudios
- Plataforma virtual
- Acceso a internet
- Servicio de información
- Página web del centro

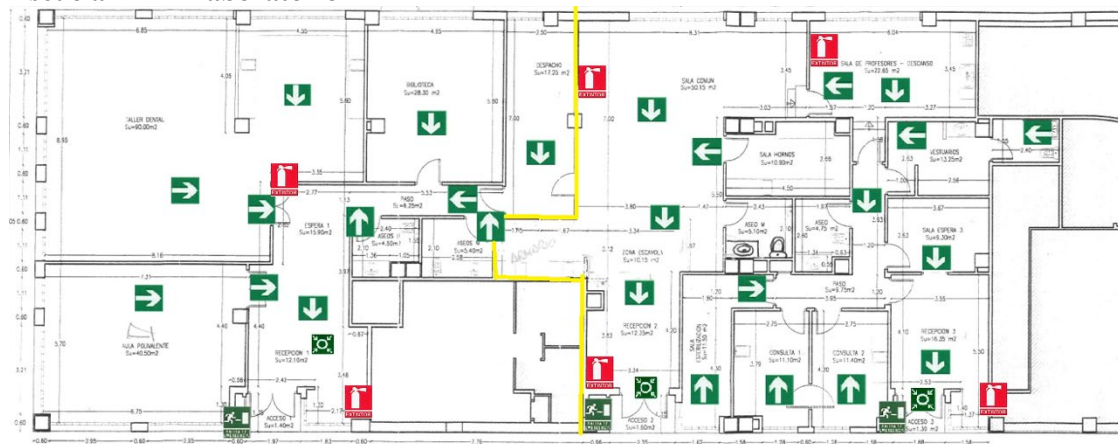
Al tratarse de lugares comunes, el centro dispone de los materiales de desinfección e higiene personal en todas las aulas y baños.

Durante el curso se valorará la introducción de nuevas mejoras y se llevará a cabo un continuo mantenimiento de las instalaciones, con el objetivo de facilitar las mejores instalaciones y material, que permita el desarrollo integral de nuestros alumnos.

5.3 Plan de emergencia y evacuación:

Forma parte del Plan de Emergencias insertado en el plan general de riesgos laborales, de acuerdo con la legislación vigente: “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales o ley 31/1995, así como las normas de gestión ambiental (ISO 14001) y las normativas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales”.

Escuela Laboratorio



Señalización:



PLAN DE EMERGENCIA		
QUE HACER EN CASO DE INCENDIO	QUE HACER EN CASO DE EVACUACIÓN	QUE HACER EN CASO DE ACCIDENTE
Mantenga la calma, no grite	Mantenga la calma y espere instrucciones de los equipos de evacuación del edificio	Permanezca sereno, actúe sin precipitación
No se pare a recoger objetos personales	Evacúe rápidamente el edificio, pero NO corra. No circule en sentido contrario a la evacuación, ni obstruya el paso.	Avise inmediatamente al equipo docente y al 112
Avisar a secretaria o equipo directivo Y 112	En caso de no encontrar los equipos de evacuación o estar fuera de horario, utilice la ruta de evacuación marcada en el plano	No deje sólo al accidentado, ni lo mueva
Si se encuentra capacitado y la intervención no entraña peligro, intente apagar el fuego utilizando el extintor más cercano(retire la anillo y dirija el chorro a la base del fuego)	En caso de no encontrar a los equipos de evacuación o estar fuera de horario, utilice la ruta de evacuación del plano.	No de de beber al accidentado y no permitir que se enfrie

Teléfonos de emergencia:

- 112
- Bomberos: 964359606
- SAMU: 964211904
- Equipo docente: 964 34 17 52.-964251057

6. EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN:

6.1 Criterios pedagógicos para la elaboración de los horarios del alumno

Horario general del centro: el centro tiene un horario de funcionamiento de lunes a viernes de 08:00 a 14:00, con una pausa de media hora para almuerzo.

Todos los días se dejará una hora y media que se dedicará al estudio personal, realización de los trabajos prácticos y redacción de la memoria de fin de curso para los alumnos de segundo. Este tiempo, de libre disposición, se podrán utilizar los locales del centro.

Para el establecimiento del horario se han tenido en cuenta tres factores:

- Dejar la tarde libre para permitir el trabajo a media jornada de los alumnos que así lo deseen
- Disponer las clases que requieren menor esfuerzo en las horas de menor concentración o mayor fatiga.
- Agrupar las clases teóricas de manera a dar tiempo a la realización de las prácticas.

Funcionamiento del centro:

El funcionamiento se coordina por medio de reuniones periódicas llevadas a cabo por el equipo educativo a lo largo del curso, con un mínimo de dos reuniones por trimestre y destacando las reuniones de inicio y final de curso.

Tras las reuniones de final de trimestre se levantará acta escrita y quedará en la secretaría del curso, firmada por todos los participantes y con el visto bueno del director.

6.2 Datos del inicio del curso

El calendario escolar para el curso 2025/2026 dará comienzo el 9 de septiembre y finalizará el 18 de junio, contando con las siguientes evaluaciones:

Primero:

Primera evaluación: 5 de Diciembre

Segunda evaluación: 7 de marzo

Tercera evaluación: 13 de junio

Evaluación Final: 21 de junio

Extraordinaria: 28 de junio

Segundo:

Primera evaluación: 5 de diciembre

Segunda evaluación o final: 3 de marzo

Inicio FTC: 10 marzo a 10 de junio

Proyecto: 13 de junio

Extraordinaria: 27 de junio

Las jornadas no superarán las 9 horas diarias ni las 40 semanales.

Los días FESTIVOS durante este año escolar son:

- 9 de Octubre
- 19 de Marzo
- 1 de Mayo
- 8 de Diciembre
-

Los días NO LECTIVOS de libre disposición que ESORIB establece son:

- 2 de Mayo

El calendario escolar para este curso 2025-2026 será:

SEPTIEMBRE							OCTUBRE									
LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM	LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIER.	SAB.	DOM			
									1	2	3	4	5			
1	2	3	4	5	6	7	6	7	8	9	10	11	12			
8	9	10	11	12	13	14	13	14	15	16	17	18	19			
15	16	17	18	19	20	21	20	21	22	23	24	25	26			
22	23	24	25	26	27	28	27	28	29	30	31					
29	30															
NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM	LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIER.	SAB.	DOM			
					1	2						6	7			
3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5					
10	11	12	13	14	15	16	8	9	10	11	12	13	14			
17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21			
24	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28			
							29	30	31							
ENERO							FEBRERO									
LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM	LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM			
			1	2	3	4							1			
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8			
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15			
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22			
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28				
MARZO							ABRIL									
LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM	LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM			
						1			1	2	3	4	5			
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12			
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19			
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26			
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30						
30	31															
MAYO							JUNIO									
LUNES	MART	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM	LUNES	MARTES	MIERC	JUEV.	VIERNES	SABA	DOM			
				1	2	3										
4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7			
11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14			
18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21			
25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28			
							29	30								
8 DE SEPTIEMBRE INICIO DEL CURSO							EVALUACIONES									
19 DE JUNIO FINAL DEL CURSO																
Festivos	09-oct	01-nov	08-dic	#####			Primer		Segon							
							1ª EV	12-dic	1ª EV	12-dic						
VACACIONES:							2ª EV	06-mar	2ª EV	02-mar						
Navidad de 23 diciembre a 6 Enero							3ª EV	12-jun	Final	02-mar						
Pascua: del 2 al 13 de Abril							Final	18-jun	Proyecto	12-jun						
Magdalena: del 9 al 13 Marzo							Extraord	29-jun	Extraord	29-jun						
PERIODO DE PRÁCTICAS NO CUENTAN VACACIONES ESCOLARES							Inicio FCT: 16 Marzo									
Segon fecha máxima papeles laboratorio 26 diciembre							Final FCT: 12Junio									
Diciembre comienzo para mirar laboratorios y situaciones especiales							Fecha final entrega Proyecto (segon): 15 Junio									
CONVALIDACIONES: MES SEPTIEMBRE							FCT DUAL PARA PRIMER: Vía ordinaria(1 mes antes)									
							1º CURSO: SÓLO JUNIO Y JULIO									
							2º CURSO:10H SEMANALES O MAX 40 ENTRE CENTRO Y EMPRESA									

Periodo vacaciones:

- Navidad; 23 diciembre al 6 de enero
- Pascua: 02 al 13 de marzo
- Magdalena: 9 al 13 de Abril

6.3. Entrega de la información al alumno y/o sus padres

ESORIB dispone de aula virtual: Mil Aulas y plataforma SAO para cada alumno, los cuales dispondrán de una clave para su ingreso. Ambas servirán a los alumnos, junto con el tablón oficial de la escuela, para estar enterados de las últimas novedades relacionadas con el curso académico.

La información a los padres será administrativa y siempre con la autorización del alumno o su presencia.

Se diferencia entre:

- Novedades generales: acceso para todos los alumnos.
- Novedades particulares: sólo el interesado tendrá acceso.

7. EN EL ÁMBITO PEDAGÓGICO: PROYECTO PEDAGÓGICO DEL CENTRO

En la organización del calendario escolar y de los horarios del centro se han tenido en cuenta factores habituales de índole práctica dentro de los criterios pedagógicos, generalmente reconocidos como:

- No situar las materias troncales o de difícil simulación a las horas menos productivas de la jornada escolar (como pueden ser las horas de final de jornadas)
- Organizar la clase práctica durante jornadas en las que se puedan impartir varias horas seguidas con el fin de no dejar los trabajos a medias siempre en la medida de las posibilidades.
- Se intentará, en la medida de lo posible, hacer coincidir en el mismo día una misma materia que contenga una parte teórica y práctica con el fin de realizar en la parte práctica los conceptos explicados en la teórica.
- La distribución de las materias y áreas a lo largo de las semanas organizará, de modo que estas se repartan de forma adecuada, a lo largo de la jornada lectiva. De manera que la distribución de las materias a lo largo de la semana responda al distinto grado de concentración que estas requieren por parte del alumno.

La metodología didáctica es similar a los cursos anteriores, (Orden ECD/109/2013 de 1 de febrero) por la que se establece en la normativa del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título superior en Prótesis dental.

Antes de dar comienzo a cada curso escolar se realizará la selección de los materiales y recursos didácticos que se utilizarán durante el mismo. Estos se deciden en las reuniones que se celebran por el conjunto del profesorado, tomando en consideración los presupuestos anuales, la necesidad de renovación de instrumental, aparatos electrónicos, material didáctico, etc...

Todas las clases están provistas de las mejores tecnologías para impartir las clases mejorar el rendimiento estudiantil (conexiones de gas, proyectores audiovisuales, material necesario para la realización de prótesis fija, removible y ortodoncia).

8. EN EL ÁMBITO SOCIAL, PROYECTO LINGÜÍSTICO DEL CENTRO

El centro debe adaptarse a la realidad socio-geográfica. Existen tres realidades que se superponen:

- Los alumnos proceden de zonas diferentes, teniendo en común que todos hablan, escriben y entienden el castellano.
- El centro está localizado en Castellón y la Comunidad Valenciana tiene una lengua propia: el valenciano.
- Hay alumnos que tienen previsto su marcha al extranjero y todos los manuales técnicos están escritos en inglés.

En base a esta realidad el centro estimulará la formación en las tres lenguas vivas:

- Las clases serán básicamente en Castellano y aprovechando el hecho de que 4 de los 5 profesores son NATIVOS valenciano hablantes, se irá intercalando el valenciano en todas las asignaturas, en la medida que ese impulso no sea óbice para la formación de los alumnos que no entienden o dominan el valenciano.
- El inglés se enseñará NO para que sean hablantes ingleses, si no para que aprendan a leer e interpretar los manuales técnicos, aún con ayuda electrónica.
- Los porcentajes lingüísticos serán orientativos, ya que se impartirán las tres lenguas al unísono en todas las asignaturas, de manera que no sea un obstáculo a la formación y cumpliendo con los mínimos legales (mínimo del 25% para el castellano y valenciano y 15% lengua extranjera).

La atención a la diversidad del alumno es un factor fundamental que se tiene en cuenta año tras año. Teniendo en consideración diferentes elementos: procedencia formativa, procedencia geográfica, creencias religiosas, idioma materno, etc, por lo que se organizarán clases de apoyo y tutorías, en función de las necesidades de cada alumno.

9. ESTADÍSTICA:

CURSO	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES
18/19	70%	30%
19/20	70%	30%
20/21	40%	60%
21/22	50%	50%
22/23	60%	40%
23/24	75%	28%
24/25	58%	42%
25/26	90%	10%

CURSO	LUGAR DE RESIDENCIA
18/19	99% CASTELLÓN Y 1% MÁLAGA
19/20	90% CASTELLÓN Y 10% VALENCIA
20/21	100% CASTELLÓN
21/22	100% CASTELLON
22/23	100% CASTELLÓN
23/24	100% CASTELLON
24/25	100% CASTELLÓN
25/26	100% CASTELLÓN

CURSO	GRUPO	EDAD	
		<25 AÑOS	>25 AÑOS
18/19	Segundo	28,57%	71,43%
19/20	Primero	62,50%	37,50%
20/21	Primero	75%	25%
20/21	Segundo	62,50%	37,50%
21/22	Primero	100%	
21/22	Segundo	100%	
22/23	Primero	80%	20%
22/23	Segundo	100%	
23/24	Primero	20 %	80%
23/24	Segundo	28%	72%
24/25	Primero		100%
24/25	Segundo	20%	80%
25/26	Primero	60%	40%
25/26	Segundo		100%

La estadística, de los últimos 5 años, nos indica que somos un centro con una distribución con tendencia a predominio de mujeres y mayores de 25 años, centrado en alumnos de la provincia Castellón y formado por alumnos que, mayoritariamente eligieron FP2 prótesis dental como primera elección.

10. PUBLICIDAD Y EVALUACIÓN DEL PGA

Esta PGA vez llegado a consenso entre el consejo estudiantil y aprobado por el director se publicará en todos los medios de comunicación habituales de ESORIB,

Para el conocimiento de alumnos y padres: Web de ESORIB, Mil Aulas de ESORIB, grupos profesionales y resto de canales profesionales.

La evaluación de esta PGA será trimestral y variará en función de las necesidades o incumplimientos detectados. Se llevarán a cabo reuniones de los profesores para proponer nuevas técnicas metodológicas, que ayuden a mejorar el rendimiento de toda la comunidad. Cada trimestre se llevará a cabo una reunión del cuerpo docente.

10.1 Plan de comunicación externo:

PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNO						
OBJETIVOS	PÚBLICO	CANALES	CONTENIDOS	ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
PUBLICITAR Y MEJORAR LA IMAGEN DEL CENTRO	TODA PERSONA AJENA AL CENTRO FAMILIAS, EMPRESAS, POSIBLES USUARIOS.	WEB DE CENTRO	ACTUALIDAD SOBRE CENTRO ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL CENTRO PROYECTOS O NOTICIAS DE PRENSA EN LOS QUE SE MENCIONES EL CENTRO	INFORMAR SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO AVISOS SOBRE CUALQUIER TEMA DE ACTUALIDAD A LOS ALUMNOS, BECAS, MATRÍCULA, CONCURSOS	SE INICIA EN JUNIO Y SE PRETENDE CONTINUIDAD A LO LARGO DEL TIEMPO	RESPONSABLE DE LA WEB
MEJORAR LA IMAGEN DEL CENTRO CON EL EXTERIOR	PÚBLICO EN GENERAL	PÁGINA WEB	PROYECTOS EDUCATIVOS LLEVADOS A CABO CON LOS ALUMNOS	INFORMAR SOBRE LA EDUCACIÓN Y PROYECTOS DESARROLLADOS EN EL CENTRO	SE INICIA CON EL CURSO ESCOLAR	PROFESORES QUE REALIZAN LOS PROYECTOS JEFES DE DEPARTAMENTO
MEJORAR LAS RELACIONES CON OTROS CENTROS	CENTRO E INSTITUCIONES ADMINISTRATIVAS	CANALES TRADICIONALES DE INFORMACIÓN: TELÉFONO, FAX, CORREO POSTAL	PUBLICIDAD, COMUNICACIONES	CONCERTAR REUNIONES O COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	DURANTE TODO EL CURSO	JEFATURA DE ESTUDIOS, SECRETARÍA, CLAUSTRO
PROMOCIONAR LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS REALIZADOS	PÚBLICO EN GENERAL	PÁGINA WEB	FOTOS DE ACTIVIDADES O NOTICIAS DE LAS MISMAS	INFORMAR SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO	DURANTE TODO EL CURSO	RESPONSABLE DE LA WEB

10.2 Plan de comunicación interno:

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO						
OBJETIVOS	PÚBLICO	CANALES	CONTENIDOS	ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
MEJORAR LA COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL PERSONAL DOCENTE DEL CENTRO	TODOS LOS PROFESORES DEL CENTRO CLAUSTRO	CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO GRUPO TELEFÓNICO DE LA ESCUELA	COMUNICACIÓN DE CONVOCATORIAS, ANUNCIO Y DOCUMENTACIÓN REQUERIDA, CALENDARIOS COMUNES DE ACTUACIÓN	AVISOS DE INCIDENCIAS, RECORDATORIOS, CALENDARIO DE ACTUACIONES Y PROYECTOS Y PLANES DE MEJORA	INICIO CURSO ESCOLAR, ACTUALIZACIÓN A LO LARGO DEL CURSO, CON CADA NUEVA INCORPORACIÓN DOCENTE	RESPONSABLE DEL CENTRO, MIEMBROS DEL CLAUSTRO
MEJORAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD. COORDINACIÓN DEL PROFESORADO	PERSONAL DEL CENTRO, PROFESORADO, EQUIPO DIRECTIVO	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EN PLATAFORMA ONLINE. CALENDARIO	REPOSITORIO DE DOCUMENTACIÓN DE CALIDAD. PLANIFICACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE TAREAS Y PROYECTOS	PLANTILLAS, DOCUMENTACIÓN COMO INSTRUCCIONES TÉCNICAS. CONTROL DE LAS VERSIONES DE LA DOCUMENTACIÓN.	SE INICIARÁ EN JULIO PARA PLANIFICAR EL NUEVO CURSO ESCOLAR Y SE ACTUALIZARÁ SEGÚN NECESIDADES DEL CENTRO	JEFE DE ESTUDIOS, MIEMBROS DEL EQUIPO DIRECTIVO
MEJORAR LA COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN	ALUMNADO Y PROFESORADO	PLATAFORMA WEB. CORREO. MIL AULAS	PLATAFORMA DE ENTREGA DE EJERCICIOS, APUNTES, EXÁMENES, NOTICIAS DEL CENTRO, INFORMACIÓN SOBRE BECAS, CONVOCATORIAS, NOTAS DE LAS EVALUACIONES	AVISOS, NOTICIAS, INCIDENCIAS. INFORMACIÓN SOBRE EVALUACIONES, ENCUESTAS, ANUNCIOS DE INTERÉS PARA EL ALUMNO	DESDE EL INICIO DEL CURSO ESCOLAR Y SE ACTUALIZARÁ A LO LARGO DEL CURSO	CLAUSTRO, ALUMNOS, RESPONSABLES DEL CENTRO, JEFATURA DE ESTUDIOS, TUTORES, EQUIPO DIRECTIVO

11. ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES.

El secretariado (secretario y vicedirectora) tendrán, entre sus obligaciones revisar el BOE, la Web de la Consejería, actualización de datos en la plataforma ITACA III y SAO y la comunicación con el Instituto Matilde Salvador con el fin de estar informados de toda la legislación concerniente al ciclo formativo. En caso de detectar algún cambio, este se estudiará y comentará en la reunión del grupo de profesores, para evaluar su repercusión en la vida diaria del centro.

12. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS ALUMNOS

Se evaluará módulo a módulo en cada uno de los cursos.

Se realizará un examen de desarrollo o tipo test por módulo, ya sea práctico o/y teórico.

Se evaluará la participación en las actividades del grupo y las individuales.

Actitud y aptitud del alumno: su presencia, vestimenta, relación con los profesores, con el resto de los alumnos, puntualidad.

En caso de no asistir a los exámenes deberá presentar un justificante y se programará una fecha alternativa.

Los profesores tienen la capacidad de realizar una evaluación continua de la materia, siendo la nota la media de las calificaciones.

Se realizarán tres evaluaciones en el periodo ordinario en el caso de primer curso, más una convocatoria extraordinaria para aquellos alumnos que no hayan superado la alguna evaluación.

Mientras que, en el caso de los alumnos de segundo año, disponen de dos evaluaciones y un periodo de FCT que finaliza con la entrega del Proyecto durante la convocatoria ordinaria, y finalizando como el primer año con la convocatoria extraordinaria.

Se evaluará el absentismo obligando al alumno a: justificar las ausencias, informar al alumno y en su caso a sus padres de las ausencias, trabajar en las tutorías.

Para ambos cursos será necesario, en aquellas asignaturas que cuenten con una parte teórica y una práctica, tener ambas aprobadas (nota mínima un 5) para poder optar al cálculo de la media de ambas. La media se calculará mediante un porcentaje de 40% parte teórica y 60% parte práctica.

En el caso de que una de las partes no esté aprobada, el alumno quedará suspenso con dicha nota, teniendo que realizar un examen de recuperación de dicha parte.

Tras la realización de la recuperación y con el fin de disminuir el porcentaje de alumnos suspensos y premiar así, a aquellos alumnos aprobados desde un inicio, la nota máxima de recuperación será de 5. Excepto en aquellos alumnos que deseen presentarse a subir nota.

La adopción de decisiones sobre promoción del alumno se realizará al término del periodo lectivo, en la última sesión de evaluación y calificación que se celebrará en el mes de junio.

No promocionaran a 2º curso los alumnos que no superen uno o más módulos, que supongan en su totalidad más de un 20% de la carga lectiva de 1º curso. En tal caso los alumnos deberán repetir todos los modelos que tengan pendientes de superación.

En los casos, en los que el claustro crea conveniente, los alumnos podrán ser promocionados indicándoles plan de recuperación, duración del periodo transitorio, las actividades de recuperación y como serán evaluados al finalizar el mismo.

Los alumnos podrán presentarse un máximo de tres veces por módulo y podrán presentarse a la evaluación final de un mismo módulo un máximo de cuatro veces.

El acceso al módulo práctico de los alumnos de 2º curso será decidido por el equipo educativo que actuará de manera colegiada y requerirá la evaluación positiva de los módulos profesionales realizados.

No obstante, el equipo educativo podrá autorizar el acceso al módulo práctico a aquellos alumnos que, aun teniendo algunos módulos pendientes, estos representen un máximo del 25% del total de módulos o estos no superen el 25% del total de los módulos.

Para ello, los alumnos tendrán que exponer las situaciones especiales que le impidieron aprobarlos, haber asistido con regularidad a las clases y siempre y cuando las capacidades terminales no adquiridas, no sean imprescindibles para el éxito de la práctica en el laboratorio.

El trabajo de fin de curso (Tesina) se debe entregar antes de la evaluación final, la nota del 3er trimestre la pondrá el Director Técnico del laboratorio dental, donde él alumno realizo las practicas, pudiendo ser: (APTO), (NO APTO) y (NO PRESENTADO).

En caso de **NO APTO** o **NO PRESENTADO**, El alumno deberá volver a matricularse, pudiéndose presentar en cualquier momento desde septiembre a junio.

A tales alumnos se les entregará un plan pedagógico de obligado cumplimiento, con expresión de las actividades a realizar, el periodo de trabajo y la nueva fecha de evaluación final.

ESORIB dispone de profesores con horas lectivas no docentes para poder impartir clases en caso de ausencia de otro profesor.

La administración del centro dispone de copia de las clases impartidas por el profesorado en cada asignatura y de los recursos suficientes, para que en caso de ausencia del titular el alumno no pierda la clase.

Las guías didácticas siguen las instrucciones de la Consejería de Educación de la Comunidad Valenciana. Estas guías se revisan todos los años para su actualización en base a las carencias detectadas y las modificaciones presentadas por la Consejería de Educación.

Las actividades complementarias incluyen actividades y formación especializada, que llevarán a cabo los alumnos, por medio de conferencias, charlas y cursos específicos (visitas a laboratorios, prevención y seguridad e higiene). Estas actividades servirán para subir nota, pero no son de carácter obligatorio.

Al finalizar el curso, el claustro de profesores evaluará el seguimiento de este PGA, determinando así posibles cambios o mejoras para el curso posterior.

13. Anexos:

Anexo 1: Ley Orgánica 3/2022, de 31 Marzo, de ordenación e integración de la formación Profesional

- Grado básico, medio, superior y cursos de especialización: Resolución de 15 julio de 2022

Conselleria d'Educació, Cultura i Esport

RESOLUCIÓ de 14 de juny de 2022, del director general de Centres Docents, per la qual es fixa el calendari escolar del curs acadèmic 2022-2023 a la Comunitat Valenciana. [2022/5675]

L'Ordre d'11 de juny de 1998, de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència, estableix els criteris generals pels quals s'ha de regir el calendari escolar per a tots els centres docents de la Comunitat Valenciana que imparteixen ensenyaments d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatoria, Formació Professional, Batxillerat, Ensenyaments Artístics i Ensenyaments d'Idiomes. La citada disposició atribueix a la Direcció General de Centres Docents la competència per a dictar la resolució en la qual es fixe el període lectiu de cada curs acadèmic.

D'altra banda, la disposició addicional cinquena de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, estableix el nombre mínim de dies lectius que ha de comprendre el calendari escolar.

Per això, fent ús de les competències atribuïdes per l'Ordre d'11 de juny de 1998 i les funcions assignades en el Decret 173/2020, de 30 d'octubre, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, resol:

Les activitats escolars del curs acadèmic 2022-2023 s'iniciaran i finalitzaran, en funció dels ensenyaments cursats, en les dates següents:

1. En Educació Infantil i Educació Primària, s'iniciaran el 12 de setembre de 2022 i finalitzaran el 21 de juny de 2023.
2. En Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat, s'iniciaran el 2 de setembre de 2022 i finalitzaran el 21 de juny de 2023.
3. En Formació Professional, grau bàsic, grau mitjà i grau superior, s'iniciaran el 12 de setembre de 2022 i finalitzaran el 21 de juny de 2023.
- Excepcionalment l'alumnat que curse Programes Formatius de Qualificació Bàsica iniciarà les activitats escolars el 14 de setembre de 2022 i finalitzarà el 21 de juny de 2023.
- L'alumnat que curse ensenyaments de Formació Professional de grau bàsic de segona oportunitat, iniciarà les activitats escolars el 14 de setembre de 2022 i finalitzarà el 21 de juny de 2023.
4. En Formació de Persones Adultes, començaran el 19 de setembre de 2022 i finalitzaran el 16 de juny de 2023.
5. En Ensenyaments Artístics de Música i Dansa, elementals i professionals, Ensenyaments Professionals d'Arts Plàstiques i Disseny i Ensenyaments Esportius de Règim Especial, començaran el 21 de setembre de 2022 i finalitzaran el 16 de juny de 2023.
6. En Ensenyaments d'Idiomes, començaran el 26 de setembre de 2022 i finalitzaran el 21 de juny de 2023.

1. L'alumnat s'incorporarà al centre en la data indicada segons els estudis cursats.

La incorporació de l'alumnat d'Educació Infantil s'efectuarà en la forma prevista en les resolucions per les quals es dicten instruccions per a l'organització i funcionament d'aquesta etapa.

2. Els ensenyaments de Formació Professional i Esportius en règim semipresencial o a distància, així com en la modalitat d'oferta parcial en règim presencial com en semipresencial o a distància, es regiran tota la seua oferta pel calendari establert per als cicles formatius de Formació Professional en règim presencial i modalitat d'oferta completa, això sense perjudici que, quan un alumne, una vegada celebrada l'avaluació final, haja superat el cicle formatiu íntegrament, se li aplique que s'estableix en el punt 4 de l'apartat tres d'aquesta resolució.

1. En el curs escolar 2022-2023, les activitats escolars lectives de l'alumnat d'Educació Infantil i Educació Primària s'ajustaran al que estableix en els corresponents decrets de currículum i resta de normativa aplicable.

Conselleria de Educación, Cultura y Deporte

RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2022, del director general de Centros Docentes, por la que se fija el calendario escolar del curso académico 2022-2023 en la Comunidad Valenciana. [2022/5675]

La Orden de 11 de junio de 1998, de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia, establece los criterios generales por los que se ha de regir el calendario escolar para todos los centros docentes de la Comunidad Valenciana que imparten enseñanzas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional, Bachillerato, Enseñanzas Artísticas y Enseñanzas de Idiomas. La citada disposición atribuye a la Dirección General de Centros Docentes la competencia para dictar la resolución en la que se fije el período lectivo de cada curso académico.

Por otra parte, la disposición adicional quinta de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, establece el número mínimo de días lectivos que debe comprender el calendario escolar.

Por ello, en uso de las competencias atribuidas por la Orden de 11 de junio de 1998 y las funciones asignadas en el Decreto 173/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, resuelvo:

Uno

Las actividades escolares del curso académico 2022-2023 se iniciarán y finalizarán, en función de las enseñanzas cursadas, en las fechas siguientes:

1. En Educación Infantil y Educación Primaria, se iniciarán el 12 de septiembre de 2022 y finalizarán el 21 de junio de 2023.
2. En Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, se iniciarán el 12 de septiembre de 2022 y finalizarán el 21 de junio de 2023.
3. En Formación Profesional, grado básico, grado medio y grado superior, se iniciarán el 12 de septiembre de 2022 y finalizarán el 21 de junio de 2023.
- Excepcionalmente el alumnado que curse Programas Formativos de Cualificación Básica iniciará las actividades escolares el 14 de septiembre de 2022 y finalizará el 21 de junio de 2023.
- El alumnado que curse enseñanzas de Formación Profesional de grado básico de segunda oportunidad iniciará las actividades escolares el 14 de septiembre de 2022 y finalizará el 21 de junio de 2023.
4. En Formación de Personas Adultas, comenzarán el 19 de septiembre de 2022 y finalizarán el 16 de junio de 2023.
5. En Enseñanzas Artísticas de Música y Danza, elementales y profesionales, Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño y Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial comenzarán el 21 de septiembre de 2022 y finalizarán el 16 de junio de 2023.
6. En Enseñanzas de Idiomas, comenzarán el 26 de septiembre de 2022 y finalizarán el 21 de junio de 2023.

Dos

1. El alumnado se incorporará al centro en la fecha indicada según los estudios cursados.

La incorporación del alumnado de Educación Infantil se efectuará en la forma prevista en las resoluciones por las que se dictan instrucciones para la organización y funcionamiento de esta etapa.

2. Las enseñanzas de Formación Profesional y Deportivas en régimen semipresencial o a distancia, así como en la modalidad de oferta parcial tanto en régimen presencial como en semipresencial o a distancia, se regirán en toda su oferta por el calendario establecido para los ciclos formativos de Formación Profesional en régimen presencial y modalidad de oferta completa, ello sin perjuicio de que, cuando un alumno, una vez celebrada la evaluación final, haya superado el ciclo formativo en su totalidad, se aplique lo establecido en el punto 4 del apartado tres de esta resolución.

Tres

1. En el curso escolar 2022-2023, las actividades escolares lectivas del alumnado de Educación Infantil y Educación Primaria se ajustarán a lo establecido en los correspondientes decretos de currículum y resto de normativa aplicable.

2. En Educació Secundària Obligatoria el nombre de períodes lectius s'ajustarà al que s'estableix en el corresponent decret de currículum i resta de normativa aplicable.

3. Els centres que impartisquen Batxillerat i cicles formatius de Formació Professional ajustaran l'atenció educativa directa a l'alumnat al calendari establert en els punts 1.2 i 1.3 de la present resolució, amb independència de les hores lectives en els reials decrets pels quals s'estableixen els corresponents títols i es fixen els seus ensenyaments mínims o aspectes bàsics del currículum i la resta de normativa aplicable.

4. Els centres docents programaran les seues activitats d'avaluació de l'alumnat segons les necessitats derivades de la seua inscripció en les proves d'accés als estudis universitaris, pel que fa a l'alumnat de segon curs del Batxillerat, de segon curs de cicles formatius de grau superior de Formació Professional, de segon curs de grau superior dels Ensenyaments Esportius i de segon curs dels cicles formatius de grau superior d'Arts Plàstiques i Disseny. S'entenen inclosos aquelles activitats de l'alumnat que curse simultàniament ensenyaments professionals de música o de dansa i segon curs del Batxillerat.

Quatre

Els períodes de vacances d'aquest curs escolar seran els següents:

1. Vacances de Nadal: des del 23 de desembre de 2022 al 6 de gener de 2023, tots dos inclusivament.
2. Vacances de Pasqua: des del 6 al 17 d'abril de 2023, tots dos inclusivament.

Cinc

Durant aquest curs escolar no seran lectius els dies festius següents:

- 12 d'octubre, Festa Nacional d'Espanya
- 1 de novembre, Festa de Tots Sants
- 6 de desembre, Dia de la Constitució
- 8 de desembre, Dia de la Immaculada Concepció
- 1 de maig, Dia Internacional dels Treballadors

Sis

Els ajuntaments podran proposar com a no lectius fins a un màxim de 3 dies, d'acord amb el procediment dispost en l'article cinquè de l'Ordre d'11 de juny de 1998, de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència, que estableix els criteris generals pels quals s'ha de regir el calendari escolar per a tots els centres docents de la Comunitat Valenciana que imparteixen ensenyaments d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatoria, Formació Professional, Batxillerat, Ensenyaments Artístics i Ensenyaments d'Idiomes.

Set

La Direcció General de Centres Docents podrà autoritzar, per a un centre o una localitat, un calendari escolar diferent de l'establert quan concorreguen circumstàncies excepcionals, d'acord amb el procediment establert en l'article novè de la citada ordre.

Huit

Aquesta resolució es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Contra la present resolució, que no posa fi a la via administrativa, es podrà interposar recurs d'alçada davant el secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Tot això, conforme al que s'estableix en els articles 112 en avant de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, sense perjudici que s'utilitze qualsevol altra via que es considere oportuna.

València, 14 de juny de 2022.- El director general de Centres Docents: José Joaquín Carrión Candel.

2. En Educación Secundaria Obligatoria el número de períodos lectivos se ajustará a lo establecido en el correspondiente decreto de currículum y resto de normativa aplicable.

3. Los centros que impartan Bachillerato y ciclos formativos de Formación Profesional ajustarán la atención educativa directa al alumnado al calendario establecido en los puntos 1.2 y 1.3 de la presente resolución, con independencia de las horas lectivas en los reales decretos por los que se establecen los correspondientes títulos y se fijan sus enseñanzas mínimas o aspectos básicos del currículum y el resto de normativa aplicable.

4. Los centros docentes programarán sus actividades de evaluación del alumnado según las necesidades derivadas de su inscripción en las pruebas de acceso a los estudios universitarios, en lo que se refiere al alumnado de segundo curso del Bachillerato, de segundo curso de ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional, de segundo curso de grado superior de las Enseñanzas Deportivas y de segundo curso de los ciclos formativos de grado superior de Artes Plásticas y Diseño. Se entienden incluidas aquellas actividades del alumnado que curse simultáneamente enseñanzas profesionales de música o de danza y segundo curso del Bachillerato.

Cuatro

Los períodos de vacaciones de este curso escolar serán los siguientes:

1. Vacaciones de Navidad: desde el 23 de diciembre de 2022 al 6 de enero de 2023, ambos inclusive.
2. Vacaciones de Pascua: desde el 6 al 17 de abril de 2023, ambos inclusive.

Cinco

Durante este curso escolar no serán lectivos los días festivos siguientes:

- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España
- 1 de noviembre, Fiesta de Todos los Santos
- 6 de diciembre, Día de la Constitución
- 8 de diciembre, Día de la Inmaculada Concepción
- 1 de mayo, Día Internacional de los Trabajadores

Seis

Los ayuntamientos podrán proponer como no lectivos hasta un máximo de 3 días, de acuerdo con el procedimiento dispuesto en el artículo quinto de la Orden de 11 de junio de 1998, de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia, que establece los criterios generales por los que se ha de regir el calendario escolar para todos los centros docentes de la Comunitat Valenciana que imparten enseñanzas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional, Bachillerato, Enseñanzas Artísticas y Enseñanzas de Idiomas.

Siete

La Dirección General de Centres Docents podrà autoritzar, per a un centre o una localitat, un calendari escolar diferent del establert quan concorran circumstàncies excepcionals, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo noveno de la citada orden.

Ocho

Esta resolución se publicará en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el secretario autonómico de Educación y Formación Profesional, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Todo ello conforme a lo establecido en los artículos 112 en adelante de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, sin perjuicio de que se utilice cualquier otra vía que se considere oportuna.

València, 14 de junio de 2022.- El director general de Centres Docents: José Joaquín Carrión Candel.

L'Ordre d'11 de juny de 1998 de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència, estableix el calendari escolar per a tots els centres docents no universitaris de la Comunitat Valenciana, i regula el procediment d'autorització de dies festius entre els declarats lectius al llarg del curs.

L'Ajuntament ha proposat a aquesta Direcció Territorial els dies festius que tot seguit se citen i que han estat autoritzats com preveu l'article 41 de l'esmentada Ordre.

La Orden de 11 de junio de 1998 de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia, se establece el calendario escolar para todos los centros docentes no universitarios de la Comunidad Valenciana, y regula el procedimiento de autorización de días festivos entre los declarados lectivos a lo largo del curso.

El Ayuntamiento ha propuesto a esta Dirección Territorial los días festivos que a continuación se citan y que han sido autorizados como prevé el artículo 4º de la mencionada Orden.

14/03/2023

15/03/2023

16/03/2023

L'Ajuntament comunicarà als centres de la localitat els dies festius autoritzats dels declarats festius al calendari escolar de 2022/23 mitjançant la còpia del present escrit que serà exposada en el tauló d'anuncis tal com preveu l'article onzè de l'esmentada Ordre

El Ayuntamiento comunicará a los centros de la localidad los días festivos autorizados de los declarados festivos en el calendario escolar de 2022/23 por medio de una copia del presente escrito que será expuesta en el tablón de anuncios tal y como prevé el artículo decimoprimer de la mencionada Orden

Castelló de la Plana, 20 de julio 2022

El Director Territorial

Firmat per Alfred Remolar Franch el
21/07/2022 15:50:48
Càrrec: DIRECTOR TERRITORIAL



Anexo 2: Material que aportará el alumno:

Relación de Material Necesario que deberá aportar el alumno

Curso 2025-2026

COMPLETAS

- *Bata blanca de trabajo*
- *1 cuchillo de cera*
- *Instrumental P.K.T. toma*
- *Taza de goma*
- *Espátula para escayola*
- *Gafas de protección ocular*
- *Micro-motor*
- *Pie de Rey*
- *1 cepillo con mango de madera (para limpiar mesa).*
- *1 articulador semi-ajustable y plaquetas*
- *Cera Beige de modelar.*
- *Libros de encerado y tallado*
- *Tijera curva Truwax*
- *2 Losetas de cristal de 25 x 20 cm.*
- *Una caja de cera rosa Reus.*
- *1 fresa bola mediana.*
- *1 vaso de goma con tapa para resina.*
- *1 espátula para resina.*
- *2 mufas y 1 brida para termo polimerizado*
- *2 fresas de fisura medianas.*
- *1 sierra para escayola.*

PARCIALES

- *Instrumental de pulir CrCo*
- *Discos carborundum*

APARATO DE ORTODONCIA

- *Portaminasverde0.7mm*
- *Portaminasnegrode0,7mm*
- *Portaminasrojode0,5mm*
- *Mango de bisturí*
- *10 Discos de corte para metales preciosos y no preciosos 35x0.7mm*
- *Alicate angle de ortodoncia.*
- *Alicate 3 puntas ortodoncia*

PROTESIS SOBRE IMPLANTE

Implantes transfer, bases mecanizadas calcinables

MODULO CERAMICA

- *Pinceles de trabajo.*
- *Cofias, opáquer, cerámicas*
- *Instrumentos de adelgazamiento y pulido de cofias metálicas*

Anexo 3: Libros de interés

CONTENIDO	EDITORIAL	DENOMINACION	FECHA	VERSION	PROGRAMA	ISBN
Diseño funcional de prótesis	ARAN	Diseño funcional de prótesis		Castellano		LIBTSPD
Prótesis parciales removibles metálicas	ARAN	Prótesis parciales removibles metálicas		castellano		LIBTSPD
Aparatos de ortodoncia férulas oclusores	ARAN	Aparatos de ortodoncia férulas oclusores		Castellano		LIBTSPD
Prótesis completas	ARAN	Prótesis completas		Castellano		LIBTSPD
Laboratorio de prótesis dentales	ARAN	Laboratorio de prótesis dental		Castellano		LIBTSPD
Formación y orientación laboral	ARAN	Formación y orientación laboral		Castellano		LIBTRAS
Formación y orientación laboral	Macmillan education	Formación y orientación laboral		Castellano		978-84-1
Inglés técnico I-S/Horario reservado	ARAN	English for health care provides		Inglés		LIBTRAS
Encerado anatómico	Ed. Espec. Europeas	La técnica de la cera por adición	01/01/2008	Castellano		8461229355
Tallado anatómico	Ed. Espec. Europeas	Tallado dentario para corona Cermometalicas y ceramoceramicas	01/01/2020	Castellano		8412107869

Anexo 4.

Convenio Colectivo Prótesis dental de la Comunidad Valenciana

Características

Afecta a miles de trabajadores

Vigencia:

2009/01/01 - 2011/12/31

Duración: TRES AÑOS

Publicación:

2009/08/07

DOGV 6074

Ámbito: Provincial

Área: Castellón

Código: 80000345011999

Actualización: 2009/08/07

Tabla de contenidos

- 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. Régimen Disciplinario
 - 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.

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 6074 / 07.08.2009)

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

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

Primero

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

Segundo

Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Comunitat Valenciana.

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

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

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional

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

El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto.

En aquellos casos de existencia de convenios de ámbito de aplicación inferior, éstos no podrán contener materias que, para los trabajadores, sean menos favorables que las establecidas en éste convenio, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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.

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 numero 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 tuvieran 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.

Valencia, 6 de mayo de 2009

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis

Dental de Valencia

Juan Badal Manrique

Ramón Ponce Carrasco

M^a Teresa Soriano Hidalgo



Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón

Lledó Rafels Pérez

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental

Pedro J. Olivares Pérez

CCOO

M^a Victoria García Gómez

Carlos Boïls Rodríguez

REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 6266 / 13.05.2010)

RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (Código 8000345).

Vista el acta del acuerdo celebrado el 26 de enero de 2010 sobre revisión salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Provincial de Empresarios de laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, y de otra, por el sindicato CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 16 de marzo de 2010.- El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN.

Asistentes

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia

Juan Badal Manrique

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental

Pedro José Olivares Pérez

FSS CCOO

Carlos Boïls Rodríguez

En Valencia, siendo las 19.00 horas del día 26 de enero de 2010, se reúnen las personas al margen referenciadas a los efectos de la firma de las tablas salariales para 2010 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental para las provincias de Valencia y Castellón.

Habiendo llegado a un acuerdo respecto a las tablas salariales reales del convenio por las partes arriba referenciadas, y siendo correctas las que constan en este documento, se procede:

1º. A la aprobación de las mismas, resultando para el año 2010 la siguiente tabla:



Grupo Salarial – Salario Mes:

Grupo Salarial 1: 1.434,63 €

Grupo Salarial 2: 1.086,11 €

Grupo Salarial 3: 861,26 €

Grupo Salarial 4: 678,71 €

Grupo Salarial 5: 658,45 €

Plus Promoción Económica: 44,82€

2º. Autorizar para el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta a Vicenta Rosell Boïls.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 20.00 horas del día anteriormente indicado y firmando la presente acta en prueba de conformidad.

REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 6505 / 19.04.2011)

RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (cod. 8000345011999).

Vista el acta del acuerdo celebrado el 25 de enero de 2011 sobre revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Provincial de Empresarios de laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, y de otra, por el sindicato CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

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

Valencia, 22 de marzo de 2011.- El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN.

Asistentes

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia

Juan Badal Manrique

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental

Pedro José Olivares Pérez

FSS CC OO

Carlos Boïls Rodríguez

En Valencia, siendo las 19 horas del día 25 de enero de 2011, se reúnen las personas al margen referenciadas a los efectos de la firma de las tablas salariales para 2011 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental para las provincias de Valencia y Castellón.

Habiendo llegado a un acuerdo respecto a las tablas salariales reales del convenio por las partes arriba referenciadas, y siendo correctas las que constan en este documento, se procede:



1º. A la aprobación de las mismas, resultando para el año 2011 la siguiente tabla:

Grupo Salarial – Salario Mes:

Grupo Salarial 1: 1.484,84 €

Grupo Salarial 2: 1.124,12 €

Grupo Salarial 3: 891,41 €

Grupo Salarial 4: 702,46 €

Grupo Salarial 5: 681,50 €

Plus promoción económica: 46,38 €

2º. Autorizar para el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta a Vicenta Rosell Boïls.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 20 horas del día anteriormente indicado y firmando la presente acta en prueba de conformidad.