



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de sector Convenio Colectivo de Empresas de Prótesis Dental del Principado de Asturias en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Convenio Colectivo de Empresas de Prótesis Dental del Principado de Asturias (expediente C-012/2021, código 33001605011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 3 de junio de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, 13 de agosto de 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. (autorizada en Resolución de 17-06-2020; publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-07962.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE PRÓTESIS DENTAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Artículo 1.—*Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios del sector, la de los delegados Sindicales y representantes de la Central Sindical CC. OO.

Artículo 2.—*Ámbito territorial.*

Lo acordado en el presente Convenio será de aplicación a todas las empresas de Prótesis Dental del Principado de Asturias.

Artículo 3.—*Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas de prótesis dental y los trabajadores a su servicio.

Artículo 4.—*Ámbito personal.*

Quedan sujetos al presente convenio la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de las empresas de prótesis dental del Principado de Asturias.

Artículo 5.—*Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2024.

Artículo 6.—*Prórroga y denuncia.*

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento. Iniciándose las negociaciones dentro del mes siguiente al de la denuncia.



De no ejercitar su denuncia por ninguna de las partes este convenio se entenderá prorrogado por un año. De cualquier manera, este convenio continuará vigente en tanto no se firme otro que lo sustituya.

Hasta nuevo pacto, se incrementarán los conceptos retributivos en la cuantía del IPC real del año anterior y en lo estipulado en el artículo 7, siempre y cuando se den las condiciones pactadas.

Artículo 7.—*Revisión salarial.*

Durante la vigencia del presente convenio se establece una subida salarial anual correspondiente al IPC del año anterior.

Además, se establece una revisión salarial, para cada año de duración del presente convenio, que estará vinculada a beneficios después de impuestos en la forma que a continuación se detalla.

Beneficios después de impuestos:

Más de 50.000 €	IPC+0.50%
Más de 100.000 €	IPC+1,00%
Más de 150.000 €	IPC+1,50%
Más de 200.000 €	IPC+2,00%

Durante el mes de enero de cada año la Comisión Paritaria del convenio mantendrá reuniones para fijar el salario anual correspondiente.

Artículo 8.—*Composición del salario.*

El salario de los trabajadores afectados por el presente convenio estará constituido de los siguientes componentes:

8.1. Salario base.

8.2. Complementos salariales:

- a) Personales: antigüedad
- b) Plus de asistencia
- c) Plus de peligrosidad

8.3. De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9.—*Salario base.*

El salario base pactado para las distintas categorías profesionales, es el que figura en la tabla salarial detallada en el anexo I.

Artículo 10.—*Antigüedad.*

Se establece un complemento personal de antigüedad consistente en bienios, a razón del 6% cada uno de ellos, calculados sobre el salario base y con un límite de 10 bienios.

Artículo 11.—*Plus de asistencia y permanencia.*

11.1.—Los trabajadores mayores de 18 años percibirán por este concepto una cantidad de 13 € al mes, que podrá ser deducida, parcial o totalmente en el importe correspondiente:

Por una falta de trabajo al mes, por cualquier causa, 3,60 €, por dos, 3,60 € más, por tres 4,80 € más.

11.2.—Los trabajadores menores de 18 años percibirán por plus de asistencia, la cantidad de 6,01 € al mes, que podrá ser deducida parcial o totalmente en el importe siguiente:

Por una falta de trabajo al mes, por cualquier causa, 1,80 €, por dos 1,80 € más y por tres 2,40 € más.

Artículo 12.—*Plus de peligrosidad.*

Se establece un plus de peligrosidad mensual de igual importe para todo el personal y en la cuantía prevista en el anexo I.

Artículo 13.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias, abonables dentro de la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad.



Artículo 14.—*Horas extraordinarias.*

Ambas partes, con el objeto de favorecer la creación de empleo, acuerdan la conveniencia de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

14.1. Horas extraordinarias habituales: Supresión

14.2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

14.3. Con respecto a las horas extraordinarias estructurales, motivadas por ausencias imprevistas, la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, de las horas realizadas por esta causa.

14.4. Trimestralmente los delegados sindicales y/o representantes de los trabajadores harán pública una valoración del carácter de las horas realizadas durante los tres meses considerados, en base a la información mensual facilitada por la empresa y a la suya propia y reservándose, en su caso, las acciones legales correspondientes por incumplimiento del acuerdo de supresión de las horas extras habituales.

14.5. La realización de las horas extraordinarias no podrá ser en número superior a 80 al año.

14.6. Se registrarán día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

14.7. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la empresa y delegados Sindicales o Comité en su caso, las horas extraordinarias realizadas, con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

14.8. La retribución de las horas extraordinarias se calcularán al 150% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 15.—*Tiempo, firma y modo de pago del salario.*

El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente.

15.1. El trabajador recibirá copia del recibo de salarios en modelo oficial o modelo autorizado, en el que constarán la totalidad de las cantidades a percibir y los descuentos legales a que haya lugar.

15.2. Las empresas podrán hacer efectivo el pago de salarios por talón o transferencia bancaria.

Artículo 16.—*Jornada.*

La jornada laboral máxima será de 38 horas semanales de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 17.—*Horario.*

Las empresas confeccionarán anualmente un calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 18.—*Vacaciones.*

Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otros distintos ni compensarse en metálico. Salvo las excepciones previstas en el artículo 38.3 del ET.

18.1. La duración de la vacación anual será de 23 días laborales, o la parte proporcional correspondiente, cuando la antigüedad en la empresa no alcance al año completo. Serán retribuidas a razón del salario real de cada trabajador.

18.2. En cada empresa se confeccionará anualmente un calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, al objeto de que todos los empleados conozcan, con dos meses de antelación, la fecha exacta del disfrute.

18.3. Se acuerda fijar el período vacacional dentro de los meses de julio, agosto, septiembre y octubre.

Artículo 19.—*Descansos.*

Todos los trabajadores descansarán los sábados y domingos, además de aquellos días declarados como festivos en el Calendario Laboral.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos.

Artículo 20.—*Permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores vinculados a este Convenio, tendrán derecho a disfrutar los siguientes permisos y licencias:

20.1. Por matrimonio del trabajador 15 días.

20.2. Por nacimiento de hijo o adopción, 3 días, y si concurren especiales circunstancias, 7 días. Asimismo, el trabajador disfrutara de los derechos que por Ley le sean reconocidos



20.3. Por boda de padres, hijos, tíos, hermanos, cuñados, 1 día, ampliable en uno más si el hecho causante es fuera de la Comunidad Autónoma.

20.4. Por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 3 días que podrán ampliarse en 3 más cuando el trabajador tenga necesidad de desplazarse al efecto un mínimo de 150 Km.

20.5. Por cambio de domicilio, 2 días. Se disfrutará una vez al año.

20.6. Para concurrir a exámenes, el tiempo necesario, siempre que el trabajador esté matriculado en un centro oficial.

20.7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

20.8. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos establecidos en la Legislación Laboral al respecto.

20.9. Se establecen 2 días de Libre Disposición, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, no acumulable a vacaciones ni en semana con festivo, con la posibilidad de disfrutarlos de forma fraccionada.

20.10. Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para los supuestos contemplados en este artículo que hacen referencia a su disfrute por consanguinidad y por afinidad, éstos serán de aplicación en las mismas condiciones tanto a parejas de hecho como a personas convivientes como tal, teniendo que presentar, para ello, la acreditación que se estime necesaria.

Artículo 21.—*Excedencia voluntaria.*

Todo trabajador tendrá derecho a la excedencia voluntaria en los términos fijados por la Ley.

Artículo 22.—*Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa será efectiva en los siguientes casos:

22.1.—Elección para un cargo público o sindical que suponga una reducción del 50%, como mínimo, de la jornada de trabajo.

Artículo 23.—*Salud laboral.*

En esta materia se estará a lo que disponga la normativa vigente tanto nivel nacional y autonómica.

Artículo 24.—*Delegados sindicales.*

Disfrutarán de todos los derechos reconocidos en la Legislación Vigente para el desarrollo normal de sus funciones, así como de las garantías de tutela establecidas, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 25.—*Reclasificación profesional.*

Los trabajadores que realicen funciones correspondientes a una clasificación profesional superior en su grupo profesional o del grupo inmediatamente superior, por un tiempo superior a seis meses, podrán reclamar el ascenso.

Los ascensos del personal administrativo se harán respetando los criterios de mérito y capacidad.

Artículo 26.—*Provisión de vacantes.*

Cuando se origine una vacante en la empresa se comunicará en el tablón de anuncios para que puedan optar a ella todos los trabajadores de la empresa, que estén capacitados para ocuparla y en igualdad de condiciones, se dará preferentemente a estos.

Las empresas están obligadas a entregar a los representantes sindicales copia básica de todos los contratos de trabajo efectuados.

Artículo 27.—*Incapacidad transitoria.*

Durante el tiempo que los trabajadores se encuentren en situación de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán considerados en activo a todos los efectos, incrementándose el subsidio correspondiente, en concepto de mejora directa de prestaciones a cargo de la empresa, en la cantidad necesaria para alcanzar la totalidad de las retribuciones que venía percibiendo.

Artículo 28.—*Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, estén establecidos en la legislación vigente.

Artículo 29.—Ceses.

Todos los trabajadores que cesen en la empresa, quedan obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

29.1. Para el personal técnico, 30 días.

29.2. Para el resto del personal, 15 días.

Artículo 30.—Prendas y útiles de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal, que por su actividad lo requiera, el vestuario preciso e idóneo para que realicen sus respectivas funciones.

Artículo 31.—Herramientas, útiles, etc.

Las empresas facilitarán materiales, útiles, herramientas e instrumentos que necesite el personal para el desempeño de su cometido.

Artículo 32.—Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de la parte empresarial y dos de la parte social que serán elegidos, en ambos casos, de entre los que participaron en la negociación de este Convenio Colectivo.

Artículo 33.—Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

33.1. La Comisión se reunirá, previa convocatoria, por iniciativa de cualquiera de las partes.

33.2. Las reuniones se convocarán por escrito, al menos, con cinco días de antelación y deberá incluirse necesariamente el Orden del Día. Se hará constar el acuse de recibo.

33.3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán la mayoría absoluta de cada una de las partes y en todo caso son vinculantes.

Artículo 34.—Funciones de la Comisión Paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- La interpretación, vigilancia y control en el incumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha Comisión, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Una vez iniciado, el período de consultas al que hace referencia el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo no lo logran, se someterán al procedimiento que de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, regula el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Artículo 35.—Faltas y sanciones.

35.1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, mayor o menor grado e intencionalidad o malicia.

Faltas leves:

- Las negligencias, deficiencias o demoras en la ejecución de trabajos.
- Pequeñas negligencias en la conservación del material y herramientas.
- Las faltas de puntualidad injustificadas en un número máximo de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, superior a 2 minutos e inferior a 20 minutos que no provoquen perjuicio irreparable.
- Las relativas a la atención hacia los demás, la corrección y diligencia en el trato y la pulcritud personal.
- No cursar la baja por enfermedad en su debido tiempo.
- No comunicar a la empresa los cambios de situación personal, domicilio, etc.
- Las discusiones por temas extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si las discusiones se producen con escándalo se podrán considerar falta grave o muy grave.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- El abandono del servicio sin falta justificada, aunque sea por tiempo breve.

Faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 2 minutos en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.
- No comunicar los cambios habidos en la familia con la debida puntualidad, en aquellos casos que afecten a la Seguridad Social. La falta maliciosa será considerada como muy grave.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La distracción jocosa durante las horas de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. En caso de implicar daño manifiesto en cuanto a la disciplina o perjuicio para la empresa la falta se considerará muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador contestando o firmando por él o de alguna otra manera.
- La negligencia o desidia en el trabajo que impida la marcha normal de los objetivos previstos, incluso la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de trabajo.
- La imprudencia en acto de servicio. En caso de implicar riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o las instalaciones podrá ser considerado falta muy grave.
- Realizar sin permiso previo trabajos particulares, así como utilizar materiales, utensilios o instalaciones de la empresa para uso propio.
- La embriaguez incluso fuera del servicio vistiendo uniforme o distintivos de la empresa que la puedan identificar.
- La reincidencia en las faltas leves.

Faltas muy graves:

- Más de doce faltas de puntualidad, superiores a 5 minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte faltas en un año.
- El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a los compañeros como a la empresa y a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otra situación.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, productos terminados o semiterminados, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.
- La condena penal por delitos cometidos fuera de la empresa o por otros que impliquen desconfianza respecto a su autor, dictada por los Tribunales de Justicia.
- La continua y habitual falta de limpieza y decoro que sea causa de queja de los compañeros de trabajo.
- La embriaguez habitual o estado derivado del consumo de drogas.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños aquellos de reserva obligada.
- Aquellas manifestaciones de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar accidentes graves por impudencia o negligencia.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivado por el ejercicio de los derechos reconocidos por las Leyes.
- Originar o incitar frecuentes batallas y disputas entre los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sea realizada dentro de los seis meses siguientes a haber producido la primera.
- El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado como falta muy grave. Aquellos que la padeciesen lo pondrán inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
- El acercamiento sexual, entendiéndose por tal cualquier acción u omisión por parte del empresario o de los trabajadores que atente contra la dignidad de los otros trabajadores/as por razón de sexo comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- No comunicar a la empresa su contratación por otro empresario.

35.2. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron y las de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que se halla escuchado al trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa entregará copia al Comité de Empresa o delegados de Personal o delegados Sindicales, al mismo tiempo que al trabajador afectado, de toda sanción que se impusiera.

35.3. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación verbal
 - c) Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.
2. Por faltas graves.
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves.
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Rescisión de contrato.
 - c) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

35.4. Prescripción:

1. Falta leve. 10 días.
2. Faltas graves. 20 días.
3. Faltas muy graves. 30 días.

Las faltas prescribirán en los plazos antes indicados a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta las cometidas con anterioridad a los siguientes términos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 36.—*Jubilación parcial por contrato relevo.*

El trabajador por su propia voluntad podrá acceder al contrato de relevo en los términos establecidos en la Ley.

Artículo 37.—*Grupos profesionales/clasificación profesional.*

Grupo 1.º Personal Técnico con Actividad Protésica.

- Técnico responsable:

Es el titulado en Prótesis Dental o Habilitado que asumiendo las obligaciones y competencias del Real Decreto 1591/2009 y las directrices marcadas por la dirección de la empresa, domina a la perfección todas las fases de fabricación del laboratorio. Sabe el tiempo que comporta cada fase para poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento adecuado a su categoría profesional. Es también quien bajo la dirección de la empresa da el V.º B.º a los trabajos siendo responsable de supervisar todas las actividades de fabricación firmando los documentos de Declaración de Conformidad y Etiqueta del Producto que acompañan a los productos terminados que salen del laboratorio.

Es obligatorio que esté colegiado.

Grupo 2.ª Personal Especializado.

- Oficial de primera:

Es la persona con titulación de Técnico en Prótesis Dental o Habilitado que domina a la perfección dos ramas cualesquiera de la profesión siendo responsable del trabajo que realiza, pero sin el grado de responsabilidad del supervisor.



- **Oficial de segunda:**
Es el empleado que sin necesidad de estar titulado o habilitado y que contando con experiencia acreditada de dominio de una rama de la profesión a la perfección en los tiempos estipulados y con la misma calidad que el Oficial de Primera.
- **Ayudante:**
Es el empleado que sin necesidad de estar titulado o habilitado realiza trabajos a las órdenes de sus superiores sin iniciativa propia, pero con la calidad de los oficiales de segunda.
- **Auxiliar especializado:**
Es el empleado que sin necesidad de estar titulado o habilitado cuenta con experiencia acreditada y colabora a las órdenes de sus superiores en diversas fases de fabricación en cualquiera de las ramas.
- **Personal con certificado:**
Es el empleado con certificado del Inem que se inicia en el aprendizaje de los trabajos propios de la profesión.

Grupo 3.º Personal Administrativo.

- **Jefe de Administración:**
Es el empleado que, dependiendo de la dirección o gerencia, con o sin poderes, con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, demostrables mediante titulación universitaria, realizan funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de los estados financieros de la empresa, documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones Públicas y los organismos y entidades estatales y provinciales; pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados.
- **Oficial administrativo de primera:**
Es el trabajador que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa y responsabilidad, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de subsidios y Seguros Sociales, etc.
- **Oficial administrativo de segunda:**
Tiene a su cargo, como iniciativa y responsabilidad, transcripción de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.
- **Auxiliar administrativo.**
Es el trabajador, mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas. Los ascensos para el resto de categorías se harán de acuerdo con las antiguas ordenanzas laborales.

Grupo 4.º Personal de Oficios Varios.

- **Personal de mantenimiento:**
Es el empleado con conocimientos encargado de las instalaciones y maquinaria de toda la empresa. Puede ser un trabajador de plantilla que dedica parte de su jornada al mantenimiento por el que será retribuido con un precio por hora de dedicación.
- **Repartidor cobrador:**
Es el empleado mayor de 18 años que se encarga de la recogida y entrega a los clientes de los trabajos a efectuar y efectuados por la empresa en todas sus modalidades, así como también el cobro y pago de facturas y otros trabajos similares.
- **Personal de limpieza:**
Atenderán la limpieza de los locales en general, dependencias y enseres del centro.

Anexo I

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

Grupo Profesional	Salario base	Plus asistencia	Plus peligrosidad
Grupo 1.º Personal Técnico con Actividad Protésica			
Técnico Superior Encargado de Sección	1.209 €	13 €	10 €



Grupo Profesional	Salario base	Plus asistencia	Plus peligrosidad
Grupo 2.ª Personal Especializado			
Oficial de Primera	1.049 €	13 €	10 €
Oficial de Segunda	922 €	13 €	10 €
Ayudante	887 €	13 €	10 €
Auxiliar Especializado	887 €	13 €	10 €
Personal con Certificación	887 €	13 €	10 €
Grupo 3.º Personal Administrativo			
Jefe Administrativo	1.209 €	13 €	10 €
Oficial de Primera	1.049 €	13 €	10 €
Oficial de Segunda	922 €	13 €	10 €
Auxiliar Administrativo	887 €	13 €	10 €
Grupo 4.º Personal de Oficios Varios			
Repartidor-Cobrador	887 €	13 €	10 €
Limpiadora	887 €	13 €	10 €
Mantenimiento	887 €	13 €	10 €

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE PROTÉSICOS DENTALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

En Oviedo, a 3 de Junio de 2021, a las 11 horas, se reúnen en los locales de laboratorio Dental Astur, S. A., c/ Postigo bajo, n.º 46, bajo, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Protésicos Dentales del Principado de Asturias, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la parte empresarial:

- D. Juan José Riber Postigo.
- D. Eduardo Blanco Mayoral.

En representación de la parte Social:

- D. José Maxide Lantero, por Comisiones Obreras.
- Dña. Carolina Alaez Tojeiro (por comité de empresa Laboratorio dental Astur).

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y con capacidad legal para la negociación del presente convenio. Y como consecuencia de las negociaciones mantenidas acuerdan:

Suscribir por unanimidad el texto del Convenio Colectivo de Protésicos Dentales del Principado de Asturias.

Juan José Riber Postigo

Eduardo Blanco Mayoral

José Maxide Lantero

Carolina Alaez Tojeiro