



CONVENIO COLECTIVO

Después de más de un mes donde se celebraron nueve reuniones, el pasado día 7, con la firma unánime de todas las centrales sindicales con representación en el Comité, ha concluido la negociación del Convenio Colectivo que abarcará desde el presente año hasta el 31 de diciembre de 2015. Ha sido sin duda una negociación difícil, tanto por el conjunto del contenido tratado como por la situación de profunda crisis económica en la que se enmarcaba.



LOS COMPONENTES DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO POR PARTE DEL SIT-FSI, DE IZQUIERDA A DERECHA: JOSÉ ANTONIO FONTENLA VIÉITEZ (ASESOR), ANA MARÍA REIGOSA PRIEGO (SECRETARIA GENERAL), ROBERTO FERNÁNDEZ BARROS (PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA), JOSÉ RAMÓN CAMESELLE RODRÍGUEZ, RAQUEL CALVO FERREIRO, RUBÉN SÁNCHEZ GOYANES, CARLOS LÓPEZ LUIS Y ANTONIO ÁLVAREZ RODRÍGUEZ.

AL FONDO SE SITUARON EL RESTO DE INTEGRANTES MIEMBROS DEL COMITÉ O DELEGADOS SINDICALES.

Hemos conseguido que la Dirección acepte la parte que considerábamos más importante de nuestras peticiones. Asimismo, se han atendido demandas planteadas por la Dirección en base a que creemos que serán vitales para el desarrollo viable y competitivo de este centro de trabajo, el cual debe de seguir situándose como un referente dentro del Grupo.

La firma y aceptación de la globalidad del Convenio por parte del Sindicato Independiente ha sido ampliamente avalada por la Asamblea Extraordinaria de Afiliados que tuvo lugar el sábado día 3 en nuestro local de Padre Seixas. Ese día, explicando con minuciosidad todos los detalles que perfilarán el nuevo documento, se ha decidido refrendar en base a una serie de puntos de los que podemos destacar:

- **Garantiza el mantenimiento de las inversiones y lanzamientos programados** a pesar del contexto de fuertes recortes y ajustes en el seno del Grupo PSA.
- **Consolida un compromiso sobre empleo estable**, con el valor añadido que esto tiene en la situación por la que atraviesa España.
- **Garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo**, en contraposición con la fuerte tendencia existente de recortes salariales.
- **Mantiene todas las ayudas sociales**, tanto las que gestionaba la Mutualidad, como las becas de estudio.



ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE AFILIADOS EL SÁBADO DÍA 3 DE MARZO, DONDE SE PROCEDIÓ A LA EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO. SOMETIDO A VOTACIÓN, ÉSTA ARROJÓ UN RESULTADO DE 158 VOTOS A FAVOR, 2 ABSTENCIONES Y NINGÚN VOTO EN CONTRA.

Vigoco

"Hacemos arte con tu cocina"



- Descuento exclusivo para afiliados del F.S.I.
- Baños, armarios y salones
- Sistema de pago aplazado
- Gestión de obra completa (albañilería, fontanería, electricidad.)
- Tienda on-line en nuestra web.

Entra en nuestra página web en la sección de empresas con convenio y descarga tu cupón
O pasa por nuestra tienda y te lo descargamos nosotros

www.vigoco.es

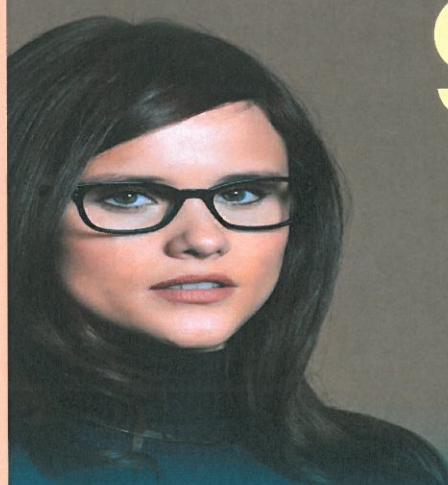
C/ Santander Nº 1 bajo 36207 VIGO
Telf.: 986 122 272



2 GAFAS DE MARCA

CRISTALES INCLUIDOS

95€



Pepe Jeans

JAVIER LARRAINZAR

Amichi

PULL AND BEAR

fun&basics

el caballo



Sólo en Opticalia puedes elegir entre muchos modelos de las marcas: PEPE JEANS, JAVIER LARRAINZAR, AMICHI, PULL AND BEAR, FUN&BASICS Y EL CABALLO. Dos gafas de marca te cuestan 95 euros con cristales incluidos. Nuevas colecciones, nuevos modelos. Ahora en Opticalia se lleva el 2.

OPTICALIA ATLÁNTICO

Travesía de Vigo, 113 (VIGO)

Tif.: 986 37 35 04

Promoción válida para graduaciones comprendidas entre +/-4.00 esf. y hasta +/-2.00 cil. Son lentes monofocales básicas de stock, orgánicas 1.5 blancas. Monturas: colección especial para la promoción, de las marcas exclusivas de Opticalia. El Caballo, Javier Larrainzar, Pull and Bear, Amichi, Pepe Jeans y Fun&Basics. OFERTA ESPECIAL PARA TRABAJADORES AFILIADOS AL S.I.T. F.S.I. Y ADEMÁS UN 30% DTO. EN OTROS PRODUCTOS.

CONTENIDO DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO

A continuación exponemos los temas más importantes o novedosos que contiene el Convenio Colectivo o sus Anexos. La reproducción literal de los documentos podrás consultarla en las distintas secciones de nuestra web: **www.sit-fsi.es**

- **PLAN INDUSTRIAL:** durante la negociación del Convenio el propio Director del Centro, el Sr. Muñoz Codina, nos confirmó la consolidación de las inversiones comprometidas (1.060 millones de euros), encaminadas al lanzamiento del M3-M4, la furgoneta eléctrica y un nuevo vehículo a más.
- **VIGENCIA:** 4 años (2012-2015), en la línea de lo establecido en el sector del automóvil, acorde con las necesidades de industrialización de nuestro centro de trabajo.
- **JORNADA:** 1.705 horas al año.

Se dispondrá de un día de permiso retribuido a disfrutar individualmente en la fecha que se desee si las necesidades del Servicio lo permiten. No obstante, la Dirección, en función de sus necesidades organizativas o productivas, tendrá la facultad de establecer el disfrute colectivo de dicho día con ocasión de la confección del Calendario laboral de cada año.

Habrà un segundo día de permiso retribuido suplementario que, en función de las necesidades productivas u organizativas, podrá ser considerado, a juicio de la Dirección, como integrante de la Bolsa de Horas o bien de permiso colectivo o individual.

- **VACACIONES:** se mantiene con dos periodos uno en verano y otro en Navidad. Si estando el Centro con alta actividad no se pudiesen disfrutar cuatro semanas consecutivas de descanso en periodo estival se compensaría con una paga de 175 euros.
- **LICENCIAS:** se continúa con el sistema existente. Se estudiará una posible reordenación y nuevos supuestos a lo largo de la vigencia del Convenio.
- **JUBILACIÓN:** sigue en vigor el Plan de Bajas Voluntario para 2012-2013, al igual que la Jubilación Parcial asociada a un Contrato Relevo.
- **FLEXIBILIDAD:** se negoció un acuerdo que regula los estándares del Grupo relativos a la organización de los puestos de trabajo en el que se recogen los siguientes aspectos:
 - **ORGANIZACIÓN DE LOS TALLERES:** en Embutición el coeficiente recuperador se disfrutará en las paradas de línea, en lugar del sistema de relevos utilizado hasta la fecha; en Montaje, se imputarán a ANDON todas las paradas o microparadas de Línea; Ferraje y Pintura no sufren modificaciones.
 - **CAMBIOS DE REPARTO:** la velocidad de las líneas de Montaje no se variará dentro de un mismo reparto. No obstante, con el propósito de favorecer el aprendizaje por parte de la plantilla y preservar la calidad del proceso y producto, en circunstancias como la fabricación de nuevos modelos o cambios en los repartos con nuevas operaciones, entre otras, se podrá fijar un periodo transitorio para alcanzar la cadencia horaria fijada en reparto, pudiendo modificarse la velocidad al alza o a la baja sin sobrepasar la máxima establecida en el mismo. En estos casos se informará a la Paritaria de Tiempos.

- **CUMPLIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN:** se establece la posibilidad de ampliar la jornada diaria prevista para los turnos variables de día o de la noche hasta un máximo de 30 minutos, como mecanismo para dar cumplimiento a la producción diaria prevista, así como para el mantenimiento del flujo adecuado de vehículos en curso. La necesidad de su utilización y su concreción horaria se comunicará al personal afectado antes de la última pausa de la propia jornada.

- **PAUSAS DE GEOMETRÍA VARIABLE:** será posible desplazar cualquiera de dichas pausas un máximo de 20 minutos respecto a su horario habitual en caso de producirse paradas productivas asociadas a averías o de cualquier otra índole. En estos supuestos, deberá garantizarse que el tiempo entre pausas no excede de 2 horas y 30 minutos y que la pausa desplazada mantiene una duración mínima de 10 minutos; todo ello de modo que resulte posible reducir la pérdida de producción asociada a dichas paradas.

➤ **INCREMENTOS SALARIALES:** será el correspondiente al IPC real de cada año, que se aplicará a 31 de diciembre, sobre las tablas salariales.

Igualmente, en la nómina de enero del año siguiente de cada uno de los de vigencia se abonará una paga, de carácter no consolidable, que compensará la evolución del IPC real durante el año, entendido éste como el promedio del IPC acumulado mes a mes.

Lo dispuesto anteriormente no se aplicará en el supuesto en que el IPC real acumulado del año fuese negativo, en cuyo caso, se mantendrán sin cambios las tablas salariales del año anterior.

➤ **HORAS EXTRAORDINARIAS:** el valor para el año 2012 y 2013 será de 0,6801 euros por cada 1.000 euros del Salario anual en los conceptos de Salario Convenio, Complemento de Antigüedad y Complemento Individual, que cada año correspondan.

En el año 2014, su valor experimentará un incremento igual al pactado para dicho año, manteniéndose en el mismo nivel para el año 2015.

➤ **PAGA DE 250 EUROS:** sólo para 2012 se establece esta paga lineal y no consolidable. Se acordó abonarla a la firma del presente Convenio (su importe será proporcional al tiempo de alta en los 12 meses anteriores), es decir, en la nómina del mes de marzo a cobrar el 30 de abril.

➤ **SÁBADOS DE PRODUCCIÓN:** la Dirección aceptó la petición formulada por el SIT-FSI, desvinculando de la negociación colectiva la realización de sábados de mañana como jornadas ordinarias. No obstante, las partes nos comprometimos a abrir un periodo de negociación específico sobre la realización de jornadas ordinarias en sábado en el momento en que el total de trabajadores voluntarios del mismo Turno y Sistema sea inferior al 65% de los necesarios para la constitución del Equipo de sábado.

La hora trabajada en estas jornadas de sábado será retribuida según el valor especificado para las Horas Extraordinarias, con las siguientes consideraciones:

JORNADA DE SÁBADO	RETRIBUCIÓN/COMPENSACIÓN
1º - 5º	Valor de la Hora Extraordinaria (Artículo 36)
6º - 10º	Más 5% del valor anterior
11º ----	Más 5% del valor anterior

No obstante, cuatro sábados de producción a compensar con descanso mayorado podrán realizarse a título individual entre el 11º y el 14º.

➤ **PRIMA DE OBJETIVOS:** es una prima anual, no consolidable, ligada al cumplimiento de objetivos establecidos por la Dirección, equivalente a un máximo del 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador, entendiendo como tal, salario Convenio, Complemento Individual y Complemento de Antigüedad.

Anualmente la Dirección elegirá los 4 objetivos cuyo cumplimiento desencadenará el abono de esta prima.

Los indicadores de los objetivos anuales serán los establecidos en el Contrato de Objetivos del Centro y se comunicarán a la Comisión Paritaria de Convenio.

En el caso de no alcanzar el 100% de los objetivos, se percibirá un importe proporcional a la parte conseguida.

La prima se abonará el mes de marzo del año siguiente al de generación de la misma.

Para 2012 se dan por conseguidos los objetivos de enero, febrero y marzo.

- **COMPLEMENTO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:** su valor se integra en el Complemento Individual de cada trabajador.
- **CATEGORÍAS:** para el personal horario hay el compromiso de 700 promociones en 2012 y una cantidad similar en los restantes años según presupuestos. Para el personal mensual se estableció un compromiso de estudiar un nuevo sistema de categorías.
- **AYUDAS SOCIALES:** se concederá en 2012 ayudas para estudios por un importe de 322.040 euros. Para los restantes años dicho importe se incrementará igual que los porcentajes salariales.

En el seno de la Comisión creada al efecto se establecerán los criterios para distribuir las ayudas en caso de existir mayor número de solicitudes que crédito disponible.

- **MUTUALIDAD:** se acordó iniciar el proceso de disolución de la Mutualidad, debido a que su mantenimiento tiene nuevas obligaciones de carácter legal difíciles de cumplir y supone importantes costes. A cambio se incluirá en el articulado del Convenio el Complemento de Incapacidad Temporal y un Fondo de Ayudas Sociales igual que en la actualidad.

Con carácter excepcional para este año 2012 dicho Fondo entrará en vigor a partir del uno de mayo de 2012 con un importe total de 129.384 euros, equivalente, para el año completo, a un total de 194.075 euros. Para los años 2013, 2014 y 2015 este último importe se incrementará en los mismos porcentajes que los salarios.

- **COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):** tanto las ayudas a la hospitalización, como las coberturas por procesos de IT que venía ofreciendo la Mutualidad quedan integrados en este nuevo complemento con las mismas condiciones que ya había:

A todo el personal que se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante el primer y segundo día de baja médica, se garantizará hasta el 100% del salario individual, conformado éste por Salario Convenio, Complemento Individual y Complemento de Antigüedad. Dicho abono únicamente se realizará cuando se trate del primer proceso de baja por incapacidad temporal que se produzca en el año natural y siempre que sea de duración superior a tres días.

Desde el cuarto hasta el decimoquinto día de IT se complementarán las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social hasta el 85% del salario individual. A partir del decimosexto día se complementará la prestación hasta el 100% del salario correspondiente.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar, desde el primer día, a la percepción de un complemento de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario individual.

En los supuestos en los que durante el proceso de baja médica se produzca un internamiento hospitalario, el complemento de la prestación de la Seguridad Social se elevará hasta el 100% del salario individual desde el primer día, cuando la hospitalización se produzca en los diez primeros días de baja médica o, en caso



Martínez Garrido, 73 bajo • 36205 Vigo
e-mail: costasydiaz@mundo-r.com

886 139 235

**Condiciones especiales para afiliados
y familiares a F.S.I.**

**FISIOTERAPIA GENERAL: CERVICALGIAS,
LUMBALGIAS, ESGUINCES, LESIONES DEPORTIVAS...
OSTEOPATÍA.
PUNCIÓN SECA.
MIOFASCIAL.
KINESIOTAPING.
REEDUCACIÓN POSTURAL GLOBAL.
ACCIDENTES DE TRÁFICO.
SERVICIO MÉDICO.**



contrario, desde la fecha de internamiento. Esta circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

El derecho a cobro de este complemento quedará suspendido en aquellos casos en que haya constancia de abandono de tratamiento, comportamiento inadecuado del trabajador con relación a su proceso de baja, o se estime injustificada o improcedente la duración de la misma por dictamen de los servicios médicos de la Empresa.

- **IGUALDAD:** a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha acordado un Plan de Igualdad que, a todos los efectos, se considerará parte integrante del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, se constituye una Comisión Paritaria de Igualdad encargada de desarrollar cuantas líneas de acción se apunten en el Plan de Igualdad y establecer, mediante acuerdos por mayoría de sus miembros, nuevas acciones.

- **CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL:** se incluye como Anexo al Convenio un documento idéntico al que ya estaba vigente en el centro de Madrid, por el cual se regulan las normas de conducta, siempre dentro del marco de las disposiciones legales vigentes. En el se establecen tres niveles de faltas (leves, graves y muy graves), así como las sanciones que pueden conllevar cada una de ellas.

PLAN DE EMPLEO

Uno de los puntos esenciales que el Sindicato Independiente ha llevado a las sucesivas mesas negociadoras a los largo de los últimos convenios ha sido el tema del empleo. En esta ocasión se ha consensuado un Plan de Empleo con las siguientes características:

- **CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA (CDI):** en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se formalizarán un número de contratos indefinidos equivalentes al 20% de todos los contratos temporales de la plantilla, con un máximo anual de 330, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - Una vez formalizados los nuevos contratos indefinidos deberá mantenerse un porcentaje de temporalidad de al menos el 16% de la plantilla presente. A estos efectos, se entenderá por plantilla presente aquella que resulte una vez excluidos los jubilados parciales que hayan finalizado su prestación.
 - Si al formalizar los contratos indefinidos no se respetase dicho porcentaje, el total de contratos que se suscribirán será la diferencia hasta alcanzar el 16% de temporalidad de la plantilla presente considerada según los criterios anteriores.
 - En todo caso, para la ejecución de este compromiso de contratación indefinida se requiere que en cada uno de los años de vigencia del Convenio se mantengan las circunstancias, especialmente de orden legislativo, que permitan la formalización de jubilaciones parciales en condiciones iguales o similares a las actuales.
 - La revisión del cumplimiento de las anteriores condiciones se realizará con la plantilla existente a 30 de noviembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.
 - En este contexto, el porcentaje de contratos indefinidos de mujeres será, como mínimo, el equivalente a la tasa de mujeres calculada sobre la plantilla total inscrita a 30 de noviembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio incrementada en un diez por ciento.
- **NOVACIONES:** en 2012 se llevarán a cabo un máximo de 250 novaciones de jornada de los contratos indefinidos de tiempo parcial a tiempo completo con cláusula de variabilidad. El resto de los años se procederá a novar contratos manteniendo las premisas del *Acuerdo sobre evolución de jornadas de los contratos indefinidos a Tiempo Parcial*, suscrito en febrero de 2007.

También se modifica la cláusula sexta del Acuerdo del 2007, de modo que, si bien sigue presente el criterio de antigüedad a la hora de formalizar novaciones, se estableció que las razones de tipo profesional y organizativo adquieran un mayor peso formulándose lo siguiente:

- El 70% de las novaciones comprometidas para cada año se realizarán atendiendo a circunstancias de tipo profesional, atendiendo al tipo de puesto a cubrir o de carácter organizativo. El 30% restante se llevarán a cabo siguiendo el criterio de antigüedad en el contrato indefinido en vigor. A igual antigüedad prevalecerá la mayor edad del trabajador.
- **CLÁUSULAS DE VARIABILIDAD:** durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, para un volumen máximo de 75 trabajadores dicha cláusula quedará sin efecto, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:
 - Que se lleve a cabo contratación indefinida.
 - Que en cada uno de los años de vigencia del Convenio se den las circunstancias, especialmente de

orden legislativo y organizativo, que posibiliten el mantenimiento de la aplicación del actual programa de Jubilación Parcial.

- La retirada de la cláusula se realizará atendiendo a circunstancias organizativas y de perfil de los puestos de trabajo.
- Si en algún momento fuese imprescindible la aplicación de la cláusula de variabilidad, se seguiría el procedimiento siguiente:
 - Comunicación al Comité y apertura de un periodo de consultas durante 15 días. Simultáneamente a dicha comunicación, la Empresa acompañará una memoria justificativa donde se indiquen las causas que llevan a la adopción de esta medida de flexibilidad, el volumen de trabajadores afectados, el sistema de aplicación, periodo previsto, etc.
 - Durante esos quince días, las partes profundizarán en el estudio de las causas alegadas, analizando si existen alternativas para aplicar otras medidas de cara a reducir sus efectos sobre los trabajadores afectados.
 - Dichas medidas, a su vez, deberán comunicarse a los trabajadores afectados con una antelación de 7 días.
 - Independientemente de la puesta en marcha de un turno variable al cual puedan estar adscritos trabajadores en cuyo contrato figure la denominada cláusula de variabilidad, con carácter previo a su aplicación, será preciso agotar a título individual el respectivo saldo de la Bolsa de Horas.

BOLSA DE HORAS

La Bolsa seguirá siendo un mecanismo de corrección de los desajustes productivos que pueden obedecer a problemas de la logística, la organización, los mercados, las averías, los proveedores y otros de análoga naturaleza, que puedan repercutir negativamente en el sistema productivo de la Empresa.

Varios han sido los aspectos que se han modificado sobre el documento de la Bolsa de Horas, por ello, y por la importancia que dicho acuerdo tiene en el día a día de nuestra empresa, a continuación pasamos a realizar un resumen de su articulado:

- ❖ La Bolsa comprenderá a todos los trabajadores de la plantilla con contrato de duración superior a un año.
- ❖ Los días que podrán pasar a integrarse en Bolsa serán:
 - Días de adecuación de jornada anual.
 - Reducción de jornada por Convenio Colectivo.
 - Horas de descanso compensatorio derivado de la realización de jornadas de producción en sábados.
 - Descanso asociado a las horas de prolongación realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo.
- ❖ Se entiende que se generan horas o días cuando a título individual se realice una jornada de trabajo superior a la que se tenga establecida como jornada anual, que con carácter general son 218 días laborables.

En las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad o paternidad, riesgo de embarazo o lactancia y licencias o permisos la falta de presencia del trabajador no implicará ni generación, ni consumo de horas de Bolsa.

- ❖ La Bolsa podrá tener saldos positivos o negativos. El máximo en caso de saldos positivos y negativos será de 30 jornadas de trabajo. Al cabo de cada año se disfrutarán o liquidarán las jornadas generadas de forma colectiva en el propio año que excedan de 7, salvo en el caso de los saldos negativos en que, a título individual, podrán ser compensados en su integridad.

Una vez alcanzados los 30 días en positivo los saldos se disfrutarán o liquidarán, pero no se integrarán en la Bolsa, ello salvo que, de forma voluntaria, el trabajador lo demande.

- ❖ La Bolsa tiene vocación de aplicación general. No obstante, se prevé la posibilidad de que se pueda gestionar por las diferentes Técnicas, Líneas o Turnos en función de las incidencias que puedan surgir en cada momento, por lo que se hace preciso llevar un contador individual por cada trabajador.

Al final de año se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa el estado general de la Bolsa y, a cada trabajador, su situación individual respecto a las horas de las que es acreedor o deudor.

- ❖ Acaecidas las causas motivadoras de la entrada en funcionamiento de la Bolsa, la Dirección se las expondrá al Comité con la máxima antelación posible y normalmente, con 48 horas previas a su aplicación, salvo en casos excepcionales derivados de hechos no previsibles.

- ❖ Mecanismos de recuperación de saldos negativos:

- El trabajo en sábados voluntarios se abonará por el importe establecido en la Disposición Transitoria del Convenio con el límite del 75% de las horas realizadas. Las horas restantes, (25%) compensarán saldos negativos de la Bolsa a razón de 1,50 horas por cada hora trabajada.
- En el caso de realizar actividad con prolongación de la jornada habitual (horas acumuladas), el 75% del tiempo trabajado se descansará o se retribuirá según los valores habituales. El 25% restante permitirá reducir el saldo negativo de la Bolsa a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada.

De forma voluntaria, cualquier trabajador podrá solicitar a su jerarquía que la totalidad de su saldo de horas acumuladas se utilice para compensar los saldos negativos de la Bolsa.

- Para los trabajadores a tiempo parcial la actividad prestada cada mes por encima de la teórica de los contratos parciales con mayor jornada pactados en cada momento en la Planta se imputará a la compensación del saldo negativo de acuerdo a las siguientes reglas:
 - Irán a la Bolsa una cantidad de horas equivalente a 0,75 horas por día laborable con un máximo de 15,50 mensuales.
 - Las horas definidas en el párrafo anterior compensarán saldos negativos a razón de 1,25 horas por hora trabajada.
 - Esta fórmula se utilizará, de modo automático hasta que el trabajador alcance un saldo de 10 días en negativo; si bien, una vez superado tal saldo individual, y previa petición del trabajador, podrá mantenerse su aplicación hasta alcanzar saldo cero.
- Los trabajadores, de forma voluntaria, podrán solicitar a la Empresa que su respectivo permiso retribuido, siempre que no esté fijado para su disfrute colectivo, se utilice para compensar su saldo negativo.

- ❖ Las horas correspondientes a la Bolsa se abonarán al valor vigente en cada momento, con independencia del año de su generación.

- ❖ En caso de finalización o rescisión del contrato de trabajo, las horas que constituyan la Bolsa de cada trabajador serán saldadas, en sentido positivo o negativo, en la reglamentaria liquidación.



7-3-2012
Acto de la firma
del Convenio
Colectivo 2012-2015

Centros Höllenback Dentales

Programa de atención dental gratuito, para afiliados y familiares



desde junio 2011

Nueva tarifa detallada SIN TRAMPA NI CARTÓN

A) ODONTOLOGÍA PREVENTIVA

Consulta, diagnóstico y presupuesto	Gratuito
Consulta de urgencia (sin práctica)	Gratuito
Tartrectomía. Limpieza bucal	Gratuito*
Tartrectomía. Limpieza bucal	25 €
Educación bucodental	Gratuito
Fluorización (por arcada)	Gratuito
Selladores oclusales niños (por arcada)	Gratuito

B) PRUEBAS DIAGNÓSTICAS

Ortopantomografía (panorámica dental)	Gratuito*
Telerradiografía lateral o frontal de cráneo	Gratuito*
Radiografía periapical	Gratuito*
Ortopantomografía (panorámica dental)	25 €
Telerradiografía lateral o frontal de cráneo	35 €
Radiografía periapical	Gratuito
Estudio de biocompatibilidad	25 €
Férula quirúrgica	70 €
Férula radiológica	70 €
Férula radiológica quirúrgica	110 €
Pack radiológico ortodoncia	60 €
Pack radiológico implantología	60 €

C) OBTURACIONES

Obturación simple, 1 superficie (empaste)	33 €
Obturación compuesta, 2 superficies (empaste)	40 €
Reconstrucción coronaria total	49 €
Reconstrucción de muñón	45 €
Pin o tornillo	10 €

D) ENDODONCIAS

Endodoncia unirradicular	90 €
Endodoncia birradicular	105 €
Endodoncia multirradicular	120 €
Incremento por reendodoncia	20 €
Asepsia conducto necrótico	18 €

E) PERIODONCIA

Tartrectomía supragingival severa	25 €
Tartrectomía subgingival	40 €
Periodontograma	20 €
Curelaje por cuadrante (raspado y alisado radicular)	45 €
Alargamiento coronario	85 €
Ferulización de dientes (por pieza)	20 €
Cirugía a colgajo (por pieza)	40 €
Cirugía a colgajo (por cuadrante)	120 €
Gingivectomía parcial (por pieza)	27 €
Gingivectomía parcial (por cuadrante)	81 €

F) ODONTOPEDIATRÍA

Selladores oclusales (por arcada)	Gratuito
Obturación con composite (empaste)	25 €
Extracción diente temporal	Gratuito
Endodoncia en diente temporal (pulpotomía)	60 €
Colocación corona pediátrica (por pieza)	55 €
Fluorización infantil (por arcada)	Gratuito
Técnicas de cepillado	Gratuito
Educación bucodental	Gratuito
Motivación	Gratuito

G) ORTODONCIA

Estudio ortodoncia	Gratuito
Tratamiento ortodóncico con bracket metálico (por arcada)	270 €
Activación mensual	67 €
Tratamiento ortodóncico con bracket estético (por arcada)	525 €
Activación mensual	67 €
Tratamiento ortodóncico con bracket cristal de zafiro (por arcada)	700 €
Activación mensual	67 €
Tratamiento ortodóncico con aparatología móvil (por arcada)	320 €
Activación mensual	45 €
Sistema de retención fija (por arcada)	90 €
Placas de retención o hawley (por arcada)	190 €
Reposición de bracket metálico	3 €
Reposición de bracket estético	6 €
Reposición de bracket zafiro	14,50 €
Revisiones de ortodoncia post-tratamiento (unidad)	20 €
Pack radiológico ortodoncia	60 €

H) PRÓTESIS FIJA

Preparación, prescripción y colocación de:

Corona o puente provisional	20 €
Muñón colado unirradicular	90 €
Muñón colado multirradicular	100 €
Corona o puente metal porcelana (por pieza)	190 €
Corona o puente cerámica sin metal (por pieza)	280 €
Corona o puente de zirconio (por pieza)	375 €

I) PRÓTESIS REMOVIBLE ACRÍLICA

Preparación, prescripción y colocación en su caso de:

Prótesis removible completa (superior o inferior)	355 €
Prótesis removible completa alta gama (superior o inferior)	650 €
Prótesis parcial removible acrílica (estructura base)	105 €
Cada pieza (máx. 10 piezas)	25 €
Compostura o reparación	35 €
Rebase duro (por arcada)	60 €
Rebase blando (por arcada)	50 €
Tratamiento preventivo ATM (férula de descarga + ajustes incluido)	220 €

J) PRÓTESIS ESQUELÉTICA

Preparación, prescripción y colocación de:

Esquelético (estructura base)	150 €
Cada pieza	40 €
Compostura o reparación (acrílico)	50 €
Soldadura	60 €
Reposición de sistemas de retención (teflones)	26 €

K) CIRUGÍA ORAL

Extracción simple (sin cirugía)	20 €
Extracción (sin cirugía)	30 €
Extracción con odontosección	55 €
Extracción quirúrgica compleja (osteotomía)	75 €
Extracción del 3er molar no incluido	80 €
Extracción del 3er molar incluido	100 €
Apicectomía unirradicular	120 €
Apicectomía multirradicular	150 €

L) IMPLANTOLOGÍA FASE QUIRÚRGICA

Colocación de un implante	600 €
Cirugía de elevación de seno (no incluidos biomateriales)	600 €
Colocación de un relleno óseo	250 €
Colocación de una membrana de tejido conectivo con apoyos	350 €
Pack radiológico implantología	60 €

M) IMPLANTOLOGÍA FASE PROTÉSICA

Estudio Implantológico (no incluido TAC)	Gratuito
Revisión Implantológica	20 €

Preparación, prescripción y colocación de:

Supraestructura	195 €
Supraestructura sobre barra	195 €
Supraestructura para prótesis removible implantosoportada	220 €
Barra sobre implantes	750 €
Sobredentadura sobre implantes	740 €
Corona o puente metalporcelana sobre implantes (por pieza)	400 €
Prótesis híbrida sobre implantes (por arcada)	2.100 €
Corona provisional sobre implantes para carga directa (por pieza)	200 €

N) ESTÉTICA DENTAL

Preparación, prescripción y colocación de:

Brillante dental	30 €
Carilla estética de composite (por pieza)	75 €
Blanqueamiento dental en clínica (por arcada)	245 €
Blanqueamiento dental pieza no vital (por pieza)	70 €
Férula de blanqueamiento (por arcada)	70 €

Pídala en su Centro Dental Höllenback más cercano o descárguesela en www.salud-dental.es

CENTRO I

García Barbón, 81
36201 VIGO
Telf.: 986 11 30 30

CENTRO II

Fragoso, 59
36210 VIGO
Telf.: 986 23 83 63

CENTRO III

Ramón Nieto, 214
36205 VIGO
Telf.: 986 28 05 97

CENTRO IV

Gran Vía, 116
36203 VIGO
Telf.: 986 13 20 30

Marzo 2012