

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/2999/2017, de 21 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del XV Convenio colectivo de trabajo para los laboratorios de prótesis dental de Cataluña (código de convenio núm. 79000355011995).

Visto el texto del XV Convenio colectivo de trabajo para los laboratorios de prótesis dental de Cataluña, suscrito en fechas 14 de marzo y 7 de noviembre de 2017, por la parte social, por los representantes de la Unión General de Trabajadores, y por la parte empresarial, por los representantes de la Agrupación Empresarial de Protéticos Dentales de Cataluña, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 21 de noviembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XV Convenio colectivo de trabajo para los laboratorios de prótesis dental de Cataluña

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

CVE-DOGC-B-17356033-2018

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo negociado por la Agrupación Empresarial de Protésicos Dentales de Cataluña y, por parte de los trabajadores, por los representantes de Comisiones Obreras (CCOO) Federación de Sanidad, y por los de la Unión General de Trabajadores (UGT) Federación de Servicios Públicos sector Salud y Servicios Sociosanitarios, se aplicará obligatoriamente a las empresas que fabriquen prótesis dentales o cualquier otro producto sanitario dental a medida en cualquiera de sus fases incluyendo diseño en cualquiera de sus modalidades, preparación, elaboración, fabricación, mecanización, acondicionamiento, etiquetado, reparación, modificación y comercialización (ya sea en su propio nombre o para terceros), así como la importación y la exportación.

No obstante, quedan exceptuadas las empresas que:

a) Dispogan de un Convenio de empresa vigente, que tendrá prioridad en cualquier momento de la vigencia de los convenios colectivos de ámbito superior en las materias determinadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

b) Realicen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de un Convenio colectivo diferente del de laboratorios de prótesis dental de Cataluña.

De acuerdo con lo que disponen los artículos 8.3 del Real Decreto 1594/1994 (BOE 8-9-1994) y 6.1 del Decreto de 159/2016 (DOGC 4-2-2016) los laboratorios de prótesis dentales estarán organizados, gestionados y dirigidos por protésicos dentales.

Artículo 2

Ámbito territorial

1. El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que, dentro del ámbito funcional definido en el artículo 1, se encuentren situados en Cataluña con independencia que la sede de la empresa radique fuera de esta. Eso ha de entenderse referido, también, a aquellas empresas que, contando o no con centro de trabajo en el territorio de la Comunidad Autónoma y sede fuera de la misma, tengan destacados trabajadores en Cataluña el desarrollo de funciones de gestión o intermediación propias del sector.

2. Las empresas de nueva creación que por motivos funcionales o territoriales resulten afectadas por este Convenio, se regirán a partir de la fecha de inicio de sus actividades.

Artículo 3

Ámbito personal

1. El presente Convenio colectivo se aplicará obligatoriamente a los trabajadores de las empresas que fabriquen prótesis dentales o cualquier otro producto sanitario dental a medida en cualquiera de sus fases incluyendo diseño en cualquiera de sus modalidades, preparación, elaboración, fabricación, mecanización, acondicionamiento, etiquetado, reparación, modificación y comercialización (ya sea en su propio nombre o para terceros), así como la importación y la exportación.

Igualmente será de aplicación a los trabajadores que se dediquen a cualquiera de las modalidades de ejercicio profesional que se puedan desarrollar para la condición de protésico dental.

2. En su caso, quedan excluidos, sin embargo, los que realicen las funciones de alta dirección o de alto consejo a que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores. También quedan excluidos los trabajadores que cuenten con un Convenio de empresa vigente, en que tendrá prioridad en cualquier momento de la vigencia de los convenios colectivos de ámbito superior en las materias determinadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de lo que establece el artículo 6 y salvo los artículos en que se establezca expresamente diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

Los pactos del presente Convenio colectivo quedan vinculados a su totalidad, de manera que si alguno de ellos fuera declarado nulo o ineficaz, tanto por resolución administrativa como por sentencia judicial, las partes vienen obligadas a renegociar aquel aspecto, así poder establecer el equilibrio convencional.

Artículo 6

Denuncia y revisión

1. A partir del día 31 de diciembre 2018, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio con 1 mes de antelación, como mínimo, a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas. Una vez denunciado, el presente Convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra-actividad hasta la firma del nuevo Convenio.
2. La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes firmantes se tiene que hacer por escrito, con notificación fehaciente a las otras partes firmantes, con al menos un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.
3. Una vez denunciada el Convenio en la forma expresada en el apartado anterior, durante un año las partes se comprometen a proseguir el proceso de negociación del Convenio y si antes del plazo del año las partes consideran que la negociación está agotada, ambas partes instarán alguno de los procedimientos de mediación o conciliación promovidos por el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña en el Acuerdo para el apoyo y acompañamiento a los procesos de negociación colectiva de 18 de junio de 2013 al que las partes se adhieren.

Capítulo II

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 7

Compensación y absorción

1. Los salarios estipulados en el presente Convenio, anualmente considerados, serán compensables y absorbibles con las mejoras o retribuciones económicas que, en consideración anual y sobre los mínimos reglamentarios, satisficían hasta ahora las empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras y aunque su implantación obedeciera a un Convenio particular, pacto de cualquier tipo, contrato individual, usos y costumbres o de otras causas.
2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o que comporten creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de este, y se tendrán que entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este.

Artículo 8

Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su conjunto y en relación a la percepción global anual, resulten más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio. Esta garantía se mantendrá a título exclusivamente individual.

La interpretación de aquello que dispone este artículo corresponderá a la Comisión paritaria, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Capítulo III

Derecho supletorio y Comisión paritaria

Artículo 9

Derecho supletorio

El derecho supletorio del presente Convenio colectivo está constituido por las normas legales de general aplicación en la orden laboral.

Artículo 10

Comisión paritaria

1. Durante la vigencia de este Convenio colectivo, se constituirá una Comisión paritaria que se tendrá que formalizar en el plazo de los 30 días siguientes a la firma de lo mismo, como órgano de interpretación, aplicación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

2. Son funciones de la Comisión paritaria

1. Aplicación e interpretación de la conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.

2. Vigilancia del cumplimiento de aquello pactado.

3. Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio cuando su contenido resulte afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

4. La interpretación, aplicación y vigilancia del presente Convenio, la intervención en la formación profesional sectorial y la salud laboral sectorial, el conocimiento de forma previa a la reclamación administrativa y jurisdiccional de los conflictos colectivos de trabajo, el tratamiento de la solicitud de desvinculación salarial por parte de las empresas, así como la adecuación de los incrementos salariales.

5. Cualquier otra actividad que tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio o venga establecida en su texto.

3. La Comisión tendrá que reunirse para tratar de los asuntos que se sometan a su consideración tantas veces como haga falta o cuando existan causas justificadas que así lo aconsejen y lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

Las reuniones de la Comisión paritaria tendrán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundamentadamente esta calificación.

En las convocatorias ordinarias, la Comisión paritaria tendrá que resolver con o sin acuerdo los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de 30 días naturales, y en las extraordinarias en el plazo de 20 días naturales posteriores a la primera reunión.

No obstante, cuando se someta a consulta de la Comisión paritaria discrepancias surgidas en el periodo de consultas sobre la inaplicación del contenido del Convenio colectivo, de acuerdo con el establecido en el artículo 22 de este Convenio y con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la Comisión paritaria tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

4. Las funciones o actividades de esta Comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente. Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión paritaria, de forma indistinta, sin ningún otro requisito que la comunicación correspondiente al otro parto, con cinco días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria todas aquellas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general que se pudieran plantear en relación a

CVE-DOGC-B-17356033-2018

su interpretación y aplicación, siempre que sean de su competencia conforme a aquello establecido en el apartado 2 de este artículo. La Comisión tendrá que resolver el problema planteado o, si eso no fuera posible, emitir un dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido cuando hubieran transcurrido los plazos previstos en el apartado 3 de este artículo, sin que se hubiera emitido resolución o dictamen.

5. De las reuniones de la Comisión paritaria se levantará uno acta donde se reflejará, puntualmente, los acuerdos que se obtengan, quedando redactadas de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas tendrán que ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando eso tenga lugar.

6. En los casos en que la Comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo dentro de los plazos previstos, las partes se podrán dirigir al arbitraje (TLC Tribunal Laboral de Cataluña) como medio subsidiario de solución de conflictos en cuanto a la aplicación e interpretación del contenido del presente Convenio colectivo.

Artículo 11

Domicilio de la Comisión

El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será Provenza, 337, 3e 1ª, 08037 Barcelona. Las comunicaciones tendrán que dirigirse al domicilio de la Comisión paritaria.

Artículo 12

Reglamento de funcionamiento de la Comisión

1. La Comisión paritaria la integran seis vocales de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Tres en representación de las empresas y tres en representación de los trabajadores, a designar las respectivas representaciones.

2. La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo. Será requisito para la válida constitución de la Comisión paritaria y la válida adopción de acuerdos, la asistencia de la mayoría de sus miembros y siempre con paridad de representación entre ellos.

3. Para la válida adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los trabajadores.

4. Las decisiones de este órgano serán vinculados para todas las partes en conflicto y tendrán la misma eficacia que el Convenio colectivo.

5. Podrán asistir asesores libremente designados por las respectivas representaciones.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 13

Facultad de organización

1. La facultad de organizar el trabajo corresponde en exclusiva a la Dirección de la empresa, que será quien señalará el tipo de trabajo y su extensión a cada trabajador, sin más limitaciones que las establecidas en este Convenio colectivo y su derecho supletorio.

2. A efectos de garantizar la calidad del producto y las exigencias técnicas de la producción el número de personal especializado, grupo 2, estará limitado a uno por cada cuatro de personal técnico, grupo 1, de los definidos en el artículo 14.

Capítulo V

Clasificación profesional

Artículo 14

Clasificación profesional

1. Teniendo en cuenta las particulares funciones y actividades de los laboratorios de prótesis dental, su personal se clasificará dentro de los grupos profesionales y puestos de trabajo que se especifican a continuación.

Grupo 1: Personal técnico

1. técnico en prótesis dental responsable.
6. técnico en prótesis dental supervisor.
7. técnico en prótesis dental

Grupo 2: Personal especializado.

1. Auxiliar especializado de primera.
2. Auxiliar especializado de segunda.

Grupo 3: Personal administrativo

1. Oficial administrativo 1ª.
2. Oficial administrativo 2ª.
3. Auxiliar administrativo.

Grupo 4: Personal de oficios varios

1. Repartidor-cobrador.
2. Esta clasificación lo será sin perjuicio de la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de otros puestos de trabajo equivalentes en los casos objetivos de necesidad que se determinen a nivel de empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o, si no hubiera, previo acuerdo con los trabajadores afectados.
3. Se procederá al cambio de puesto de trabajo en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 15

Definiciones

La definición de los diferentes puestos de trabajo que integran los grupos profesionales será la siguiente:

A) Personal técnico (profesional)

Técnico responsable. Se el titulado en formación profesional de segundo grado, (técnico especialista en prótesis dental), o en formación profesional de grado superior (técnico superior en prótesis dental, o habilidad, debidamente colegiado de conformidad con la normativa vigente).

El técnico responsable asume las obligaciones y disfruta de las competencias siguientes:

- a) Las definidas en el Real Decreto 1591/2009 y en el Decreto 159/2016, en particular las contenidas en el artículo 13 de este último Decreto.
- b) Dominará todas las fases de fabricación del laboratorio y el tiempo que comporta cada una de ellas a efectos de poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento adecuado a su categoría profesional.
- c) Dará el visto bueno a los trabajos, oye al responsable de supervisar directamente todas las actividades del proceso de fabricación.
- d) Dispondrá de una experiencia laboral como protésico dental de como mínimo dos años, que tendrá que acreditar fehacientemente. En el caso de laboratorios de más de 10 trabajadores esta experiencia tendrá que

CVE-DOGC-B-17356033-2018

ser, como mínimo, de cinco años.

e) El técnico responsable será corresponsable con el titular de la organización, de la gestión y dirección del laboratorio de prótesis dentales.

f) De conformidad con el artículo 6.2 del Decreto 159/2016 sólo podrá ejercer como técnico responsable en un único laboratorio de prótesis dental.

técnico en prótesis dental Supervisor. Se el titulado en formación profesional de segundo grado (técnico especialista en prótesis dental) o en formación profesional de grado superior (técnico superior en prótesis dental), o habilidad, que domina a la perfección una de las ramas cualquiera de la profesión y la realiza en el tiempo estipulado, respondiendo plenamente del trabajo realizado y con responsabilidad de supervisión en el trabajo que puedan realizar a los colaboradores en su rama (prótesis removible de resina, prótesis parcial removible metálica, ortodoncia y férulas oclusales, prótesis fija y estructuras para prótesis). Estará debidamente colegiado.

técnico en prótesis dental. Se el titulado en formación profesional de segundo grado (técnico especialista en prótesis dental) o en formación profesional de grado superior (técnico superior en prótesis dental), o habilitado que, bajo la supervisión del técnico responsable o del técnico en prótesis dental Supervisor, en su caso y cuando ocurra, ejecuta varias fases de la fabricación en cualquiera de las ramas propias (prótesis removible de resina, prótesis parcial removible metálica, ortodoncia y férulas oclusales, prótesis fija y estructuras para prótesis), siendo plenamente responsable del trabajo realizado. Estará debidamente colegiado.

B) Personal especializado

Auxiliar especializado de primera: Es el empleado que no está en posesión de titulación, ni de la habilitación, y que, contando con experiencia acreditada, está a las órdenes de sus superiores técnicos, colabora en fases de la fabricación en cualquiera de las ramas propias.

Auxiliar especializado de segunda: Es el empleado que sin estar en posesión de titulación, ni de la habilitación, ni contar con experiencia acreditada, está a las órdenes de sus superiores técnicos y colabora en fases de la fabricación en cualquiera de las ramas propias.

C) Personal administrativo.

Oficial Administrativo de primera: Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, o titulación académica correspondiente, realiza trabajos que requieren propia iniciativa y responsabilidad, como ahora, a título enunciativo y entre de otros, la redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asentamientos, gestiones mercantiles, bancarias o de información, trámite y liquidación de impuestos, subsidios, arbitrios, tributos y cuotas de Seguridad Social, etc.

Oficial administrativo de segunda: Es el empleado que tiene a su cargo operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos y ficheros, con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes, o no, de un superior, con iniciativa y responsabilidad limitada se dedica a tareas elementales y auxiliares de naturaleza administrativa, contable o de archivo, con dependencia tanto de personal interno como de asesores externos. Se ocupa también de tareas de recepción y atención telefónica.

D) Personal de oficios varios

Repartidor–Cobrador: Es el empleado mayor de 18 años que lleva a cabo la entrega y la recogida a los clientes de los trabajos a efectuar o efectuados por la empresa, en todas sus modalidades, así como también el cobro o pago de las facturas y otros trabajos similares.

Artículo 16

Régimen de ascensos y cobertura de vacantes

1. El régimen de ascensos se producirá teniendo en cuenta la formación, los méritos, la antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario. En caso de cobertura de vacantes hará falta comunicación previa a los trabajadores de la empresa a fin de que puedan optar en la misma.

2. En cualquier caso, en el plazo de cuatro años el trabajador podrá solicitar la promoción de técnico en prótesis dental a la categoría de Técnico en prótesis dental supervisor, necesaria la previa acreditación de experiencia y formación.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

El trabajador con categoría de Auxiliar especializado de segunda, pasará de forma automática a la categoría de Auxiliar especializado de primera, cuando se cumplan dos años de experiencia profesional en la empresa.

3. Se establece como a instancia previa para la resolución de las controversias que puedan surgir en la reclasificación, y a efectos de evitar litigios en función de las posibilidades, la necesidad de previa emisión de dictamen al respecto la Comisión paritaria del Convenio, previa petición, sea conjunta o individual, de las partes interesadas.

Artículo 17

Periodo de prueba y ceses

1. Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito, se realizará a título de prueba, cuya duración será:

Personal tècnic: 3 meses.

Oficial administratiu: 2 meses.

Auxiliars especialitzats i auxiliars administratius: 1 mes.

Personal de oficis varis: 15 dies naturals.

En el transcurso de este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin dar lugar a ninguna reclamación derivada del acto de resolución.

2. La duración del periodo de prueba será referida a la contratación indefinida. En el caso de contratos de naturaleza temporal, este periodo de prueba no podrá ser superior a la tercera parte del tiempo fijado por los indefinidos.

3. El trabajador percibirá durante este periodo la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo el cual ingresó en la empresa. Transcurrido el periodo de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se hubieran estipulado en su contrato de trabajo.

4. En relación a los ceses, el trabajador tendrá que preavisar en la empresa con un plazo mínimo de quince días naturales, exceptuando el personal técnico que para el técnico en prótesis dental supervisor y el técnico en prótesis dental será de un mes. Para el técnico en prótesis dental responsable será de tres meses con la obligación de traspasar las competencias al nuevo técnico en prótesis dental responsable, si hubiera. En caso de incumplimiento de este requisito, se faculta en la empresa a que proceda al descuento proporcional de retribución, aplicable a la liquidación de partes proporcionales de pagas, por cada día que para satisfacer aquel plazo.

Capítulo VI

Retribuciones

Artículo 18

Salario base

Se considera salario base el fijado de una manera mensual o anual en las tablas salariales de este Convenio, detalladas a las Disposiciones Adicionales.

Artículo 19

Antigüedad

1. El personal contratado por la empresa a partir del 1 de enero de 1983 incluido percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios. La cantidad abonada será del 5% del salario

CVE-DOGC-B-17356033-2018

base correspondiente a la categoría a la cual pertenece el trabajador. En ningún caso se podrá percibir, por este complemento, una cantidad superior al 25% de este salario.

2. El personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1983 consolidará el primer bienio que le venza a partir de esta fecha y, más adelante, tendrá derecho a quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente. En ningún caso se podrá percibir, por este complemento, una cantidad superior al 35% de aquel salario.

3. El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las normas siguientes

1. Su importe empezará a percibirse desde el día 1 del mes siguiente en el de su vencimiento.

2. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos será, para todo el personal, como máximo, la de la entrada en vigor del Convenio aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona el 3 de abril de 1975.

Capítulo VII

Complementos salariales de periodicidad superior al mes y cláusula de desvinculación salarial

Artículo 20

Gratificaciones de junio y navidad

Estas gratificaciones se fijan, para todo el personal, en 30 días de salario base, más antigüedad si hubiera. La antigüedad se calculará conforme al previsto en el artículo anterior.

Los mencionados pagos serán abonados por las empresas dentro de la segunda quincena de los meses de junio y diciembre. A solicitud del trabajador y el acuerdo del empresario, estas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente.

La liquidación del importe de estas gratificaciones se realizará en la cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

Artículo 21

Participación en beneficios

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a su personal por este concepto el importe de 30 días de salario base, más antigüedad si hubiera. Esta gratificación se tendrá que hacer efectiva durante el mes de marzo y en la cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa. Esta gratificación puede ser prorrateada mensualmente.

Artículo 22

Cláusula de Inaplicación

1. Según aquello establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá modificar las empresas adscritas a este Convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo en turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento

CVE-DOGC-B-17356033-2018

f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, teniendo que acreditar, en este periodo, las causas y motivos que lo justifican.

En las empresas en que no se disponga de representación legal de los trabajadores, serán el sindicatos mayoritarios signatarios de este Convenio los que asumirán la representación de los trabajadores o, a elección de los trabajadores afectados, una comisión escogida democráticamente por ellos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá de que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la Comisión de Convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse desde la comunicación de la discrepancia. En caso de persistir el desacuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación mediación y/o, si ocurre, arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC). Cuando persista la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, tendrá que concretar las nuevas condiciones a aplicar a los trabajadores de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, que no podrá ir más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

Capítulo VIII

Jornada de trabajo. fiestas y vacaciones

Artículo 23

Jornada de trabajo

1. Se establece la jornada laboral en 1.768 horas de trabajo efectivas que se distribuirán, dentro de la jornada media diaria de ocho horas, según las necesidades de servicios que tenga cada empresa, respetando, en todo caso, las doce horas que hacen falta entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

2. Vista la peculiaridad del sistema productivo en el cual están sometidas las empresas y trabajadores de este sector, durante la vigencia del presente Convenio se establece que, sobre la jornada anual y, con un máximo de 45 horas anuales por trabajador, se podrán atender las acumulaciones de trabajo, exceso de pedidos o puntas espontáneas de trabajo que se produzcan. Las horas así realizadas serán compensadas por descanso en el plazo de los tres meses siguientes a su realización, y la compensación de estas se determinará en la siguiente proporción: por seis horas de trabajo de horas flexibles estructurales, se otorgarán ocho de descanso, sin que eso afecte al cómputo anual de la jornada.

Artículo 24

Horas extraordinarias

1. Sólo tendrán la consideración de extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual, con excepción de las horas flexibles que resulten de la aplicación del artículo 23.

2. La compensación por descanso o su retribución se pactará en la sede de la empresa. Las horas extraordinarias, con excepción de las flexibles del artículo 23, serán voluntarias, exceptuando las que se produzcan en los supuestos de bastante mayor.

3. A efectos laborales se entiende por fuerza mayor todo acontecimiento extraordinario, como incendio, inundación, terremoto, explosión, guerra, tumulto y, en general, cualquier otro acontecimiento similar que las partes no hayan podido prever, o que, todo y previsto, no se haya podido evitar, originado por causas ajenas al

CVE-DOGC-B-17356033-2018

propio círculo y control de la actividad empresarial que originen la imposibilidad real de trabajar, temporal o definitivamente.

4. Aun en el supuesto de atender acumulación de trabajo, excesos de pedidos o puntas espontáneas de trabajo que precisen prolongar la jornada, o se realicen horas extraordinarias, aquella no superará nunca la de 10 horas diarias, incluida la jornada ordinaria.

5. La realización tanto de horarios nocturnos como de trabajo en turno generará el devengo del correspondiente plus o complemento salarial de nocturnidad, por turno o festividad.

6. Para implicar un trabajo más penoso, se establece, con el carácter de mínimo necesario, que el mencionado plus, si retribuye la nocturnidad, el trabajo por turno o la festividad, supondrá un incremento de un 75% el precio de la hora nocturna y de la festiva. Este importe se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula

Importes anuales de: salario base+complementos+pagas extraordinarias
1768 (jornada de trabajo anual)

Se entiende por hora nocturna la que va desde las 22 horas de un día a las 6 del siguiente. Se considerarán festivas las que van desde las 0 horas a las 24 horas de un sábado, un domingo o un festivo intersemanal. Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno.

7. Se exigirá la presencia física de responsable técnico en cualquier momento de actividad del laboratorio de prótesis dentales.

En el supuesto de centros de trabajo con horario non stop, es decir, en aquellos en que están actividad las 24 horas del día, hará falta que siempre, y en cualquiera de los turnos de ocho horas, haya un técnico responsable presente en el centro de trabajo para supervisar la actividad. Con independencia del anterior, en todos los laboratorios habrá un técnico responsable con presencia física en el centro de trabajo, con contrato a jornada completa (40 horas semanales), para supervisar la actividad.

Artículo 25

Fiestas

El personal comprara en el ámbito de este Convenio disfrutará de las fiestas nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado el Departamento de Trabajo Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya.

Artículo 26

Vacaciones

1. Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones.

2. Si coincide en cualquier periodo de vacaciones alguno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables fijados por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña en el correspondiente calendario oficial, estos días no contarán como integrantes del periodo vacacional de que se trate, por lo cual la duración de las vacaciones se tendrá que ampliar en el número de días festivos que coincidan en este periodo, reduciéndose en este caso la jornada anual en el número de horas correspondientes a estos días festivos.

Artículo 27

Permisos

Los trabajadores, después de un aviso previo y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

2. Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

3. Dos días en los casos de defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o relación de hecho equivalente debidamente acreditada (abuelos, padres, hijos, hermanos y cuñados). Cuando, por este motivo o por el nacimiento de un hijo, el trabajador necesite desplazarse, justificando la necesidad y distancia, el plazo será de cuatro días.

8. Lo que disponga el Estatuto de los trabajadores en los casos de enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o relación de hecho equivalente debidamente acreditada (abuelos, padres, hijos, hermanos y cuñados), accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, habrá que atenerse a aquello que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber mencionado antes comporte la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa. En el caso en que el trabajador, en cumplimiento del deber o ejercicio del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe del salario a que tuviera derecho a la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

7. el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que haya que realizar dentro de la jornada de trabajo. En casos de adopción, acogimiento o guarda con hasta de adopción, el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, en los que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

8. Por el tiempo necesario para asistir al médico especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el horario laboral y haya sido prescrito por el facultativo de medicina general, previa acreditación fehaciente en la empresa, mediante el correspondiente documento justificante.

9. Los trabajadores, por lactancia de un hijo más pequeño de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parte, adopción o acogimiento múltiples. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de 15 días naturales. De este permiso podrá disfrutar, indistintamente, a la madre o el padre en el caso que los dos trabajen, pero sólo para uno de ellos.

10. En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados desprendido del parto, estará en lo que disponga la jurisprudencia y legislación vigente en cada momento.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o con disminución física, psíquica o sensorial que no cumpla otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada laboral.

Artículo 28

Excedencia

1. La excedencia podrá ser de dos tipos

1. Forzosa: Se admitirá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, donante derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Voluntaria: Tiene derecho a solicitarla al trabajador que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa y por un periodo comprendido entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ejercerse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. También tendrán derecho a una excedencia de una duración no superior a dos años, los trabajadores para

CVE-DOGC-B-17356033-2018

atender la mirada de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

3. Excedencia por cuidado de menores

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a aplicar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en todo caso, pondrá fin a lo que venía disfrutando.

3. El periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas o de funcionamiento de la empresa.

4. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva tan sólo un derecho preferente en el momento de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se hubieran producido a la empresa.

6. Sin embargo, podrán solicitar pasar a la situación de excedencia a la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito comarcal o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

7. La situación de excedencia se podrá extender a otros supuestos, colectivamente acordados, con el régimen y efectos que se prevengan.

8. Empresa y trabajador podrán pactar excedencias especiales o personales con las condiciones que voluntariamente estipulen.

9. El trabajador/oral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación tendrá que ser convocado por la entidad.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Artículo 29

Clasificación de las faltas

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

A) Se consideran faltas leves

1. Las faltas de puntualidad injustificada, hasta un número de tres en un mes, en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferior a 20, que no provoquen perjuicio irreparable. Se entiende por impuntualidad el retraso en la entrada o salida anticipada del puesto de trabajo por un tiempo superior a 10 minutos e inferior a 20.

2. No atender al público y a cuántas personas se relacionen con el servicio con la corrección y diligencia debidas.

3. No cursar la baja por enfermedad, excepto que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

5. No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, pluses familiares, dentro de los quince días siguientes de haberse producido, así como los datos de trascendencia legal y que la empresa esté facultada para reclamar.

B) Se considerarán faltas menos graves

1. La reincidencia al cometer, en un periodo de tres meses, dos faltas leves aunque sean de diferente naturaleza.

2. Las faltas de puntualidad injustificada, desde un número de tres hasta diez en un mes. Se entiende por no puntualidad el retraso en la entrada o salida anticipada del puesto de trabajo por un tiempo superior a 10 minutos e inferior a 20.

3. Faltar al trabajo un día sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de salud laboral.

5. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por un periodo de tiempo breve. Si como consecuencia de este abandono, se originara perjuicio de alguna consideración en la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

6. Las de negligencia, deficiencia o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en la conservación del material.

C) Se considerarán faltas graves

1. La reincidencia al cometer, en un periodo de tres meses, dos faltas menos graves aunque sean de diferente naturaleza.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que pudieran afectar en el IRPF.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. En caso de implicar daño manifiesto de la disciplina, o de esta se derivara perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. El trabajador que simule su presencia en su puesto de trabajo fichando, y abandonándolo después, o la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio; en caso de implicar riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.

D) Se considerarán faltas muy graves

1. La reincidencia al cometer, en un periodo de un año, más de una falta grave aunque sean de diferente naturaleza.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o, veinte faltas durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto y robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo y a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la competencia desleal, la concurrencia o la inobservancia de las normas de incompatibilidades.

4. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios o hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

5. La continuada y habitual falta de limpieza, de forma que produzca causa de queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual que afecte al desarrollo del trabajo.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños estos datos de reserva obligada, así como violar el secreto profesional no respetando la intimidad de clientes y pacientes, o revelando datos de los mismos.

8. Los maltratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en un puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho reconocido por las leyes.

12. Originar frecuentes peleas y disputas con los compañeros de trabajo.

13. El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado como falta muy grave. Aquel que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

14. El acoso 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 en razón de su sexo, comprendidas, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 30

Régimen de sanciones

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

2. La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas menos graves, graves y muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en lo que sea escuchado el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de empresa o delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado de toda sanción que se imponga.

Artículo 31

Sanciones máximas

Las sanciones máximas que se podrán imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación por escrito.

2. Por faltas menos graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo durante hasta dos días. En caso de reincidencia será siempre dos días.

3. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

4. Por faltas muy graves: la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 32

Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas menos graves a los veinte días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta

CVE-DOGC-B-17356033-2018

días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33

Reincidencia de faltas

A los efectos de reincidencia de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses

Faltas menos greus: 3 meses

Faltas graves: 6 meses

Faltas mucho greus: 6 meses

Artículo 34

Cancelación de antecedentes

Las sanciones se cancelarán, excepto en el caso de reincidencia, por el transcurso de los siguientes plazos:

Las leves, a los tres meses de su imposición.

Las menos graves, a los seis meses de su imposición.

Las graves, año de su imposición.

Las muy graves, a los dos años de su imposición, excepto la de despido.

Artículo 35

Régimen de incompatibilidades

1. Los trabajadores a los que 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 podrán tener intereses económicos o societarios a empresas del sector o relacionadas con lo mismo, como clínicas dentales o depósitos dentales. Sin embargo, la realización de cualquier otra actividad profesional retribuida en cualquier otro sector de actividad, ya sea como autónomo, empleado o mediante contrato mercantil, tendrá que ser comunicada a la empresa a los efectos legales previstos por los supuestos de pluriempleo.

El incumplimiento de las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, además de las posibles repercusiones que puedan tener en los diversos órdenes jurisdiccionales, incluidas las penales, se considerará como falta muy grave, sancionable con el despido por deslealtad en la empresa.

2. Las empresas afectadas por este Convenio no podrán utilizar trabajadores autónomos, o con contrato mercantil, que voluntariamente presten sus servicios dentro del ámbito de organización, dirección y riesgo de estas, dado que eso supondría la existencia de una relación laboral por cuenta ajena cubre.

Las partes firmantes de este Convenio pondrán en conocimiento de la autoridad laboral las prácticas desleales reflejadas en este apartado.

Capítulo X

Régimen asistencial y prevención de riesgos laborales

Artículo 36

CVE-DOGC-B-17356033-2018

Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente

1. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión, y el cien por cien de aquel que, en su caso, tenga reconocido. En ningún caso se podrá exceder el máximo de cotización legalmente establecida.

Esta ayuda devengará el mismo periodo de tiempo que se establezca, con carácter general, a las disposiciones legales vigentes sobre Seguridad Social, por la prestación económica por incapacidad temporal.

2. Las partes acuerdan estudiar la posibilidad de gestionar de forma privada la prestación de incapacidad temporal.

Artículo 37

Salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a promover y aplicar la vigente Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa relativa a esta materia, desarrollando las medidas preventivas necesarias con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, conscientes del interés personal y social que té la salud laboral en el ámbito de esta actividad profesional.

Artículo 38

Defunción

1. En caso de defunción natural de un trabajador, las empresas abonarán a sus familiares, parejas de hecho, o quien conviva como tal y así lo pueda probar fehacientemente, la indemnización de una mensualidad.

2. Si la muerte ocurriera en el transcurso de la jornada laboral o a consecuencia de esta, la indemnización que percibirán los familiares será de tres mensualidades.

Artículo 39

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. Los mencionados equipos tendrán que ser renovados cada dos años. Igualmente, se proveerá a los repartidores - cobradores de un equipo para la lluvia y el frío.

Capítulo XI

Formación profesional

Artículo 40

Formación continua

Las organizaciones firmados del presente Convenio se comprometen a promover conjuntamente iniciativas formativas de 20 horas anuales de formación, en cursos de interés para la profesión y homologados por el Colegio de Protésicos Dentales de Cataluña. Este tiempo será retribuido. Las 20 horas anuales serán acumulables con un máximo de dos años. Será protestado de la empresa determinar los cursos en que pueden participar los empleados.

Artículo 41

CVE-DOGC-B-17356033-2018

Formación a alumnos practicas

1. La formación a alumnos en periodo de prácticas se ajustará a aquello que dispongan los acuerdos específicos que puedan firmar el Departamento de Enseñanza y el Colegio Oficial de Protésicos Dentales de Cataluña.

En ningún caso, los alumnos en periodos de prácticas en los laboratorios de prótesis dental colaboradores, podrán participar realizando trabajos que tengan relación con la construcción, reparación e intervención respecto de operaciones con clientes objeto del tráfico ordinario de la empresa.

2. El número de alumnos por laboratorio colaborador se ajustará a los siguientes criterios:

1. Laboratorios que dispongan de uno a diez trabajadores: un alumno.
2. Laboratorios que dispongan entre once y treinta trabajadores: dos alumnos.
3. Laboratorios que dispongan de más de treinta trabajadores: tres alumnos

Capítulo XII

Derechos sindicales

Artículo 42

Tablón de anuncios

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, estos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación, en un lugar accesible, de un tablón de anuncios.

Artículo 43

Reuniones, cuotas e información sindical

Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan hacer reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de servicio.

Artículo 44

Dedicación sindical al Convenio colectivo

Las horas dedicadas por los representantes de los trabajadores, dentro del horario de trabajo, a las reuniones de la Comisión paritaria del Convenio colectivo o de la Comisión negociadora, si es posible, serán a cargo de sus respectivas empresas. Estas horas no computarán como parte del crédito de horas mensuales.

Capítulo XIII

Contratación laboral

Artículo 45

Contratos de trabajo

1. Los contratos de trabajo en prácticas se ajustarán a aquello que dispone el artículo 11 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre así como el Real Decret488/1998, de 27 de marzo que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores y el Real Decreto 63/2006, así como el resto de legislación vigente que sea de aplicación.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

Los puestos de trabajo que podrán ser cubiertos mediante esta modalidad contractual serán todos aquellos que exijan una titulación académica o profesional.

En la contratación de trabajadores extranjeros, comunitarios o no, se observarán, con rigor, los requisitos que exige la legislación vigente al respecto, exigiéndose además la necesidad de ostentar una titulación homologada para desarrollar los trabajos de categoría profesional que así lo exijan. Este último requisito se exigirá sin embargo a los trabajadores españoles que ostenten titulaciones extranjeras.

2. La Comisión paritaria estudiará los grupos profesionales y puestos de trabajo donde resulte de aplicación el contrato para la formación, así como los módulos formativos adecuados.

3. Per a la categoría de técnico en prótesis dental responsable, sólo se podrá utilizar la modalidad de contrato fijo indefinido con jornada completa.

Disposiciones adicionales

Primera

Tabla salarial 2015

De acuerdo con la disposición adicional tercera del XIV Convenio colectivo de trabajo por los laboratorios de prótesis dental de Cataluña, la salarial del año 2015 será: el resultado de aplicar en la de 2014 el incremento real de precios del ejercicio 2014, medido según el IPC para Cataluña publicado por el INE o el organismo que lo pueda sustituir. No obstante, el IPC del ejercicio 2014 fue negativo con un índice 104,616 en relación en un índice 105,338 del año 2013. Según acuerdo de la Comisión paritaria el sentido de la cláusula de revisión salarial es garantizar el poder adquisitivo en las situaciones habituales de aumento de precios, de manera que la Comisión consideró, más todavía teniendo en cuenta la limitada disminución, dejar la aplicable el ejercicio 2015 igual en la de 2014. En consecuencia, la salarial de aplicación en el ejercicio 2015 será la definida en el siguiente cuadro, expresada en valores mensuales:

Grupo 1. Personal técnico	
Técnico en prótesis dental responsable	2.545,74
Técnico en prótesis dental supervisor	1.113,99
Técnico en prótesis dental	912,34
Grupo 2. Personal auxiliar	
Auxiliar especialista de primera	910,47
Auxiliar especialista de segunda	708,15
Grupo 3. Personal administrativo	
Oficial administrativo de primera	1.103,15
Oficial administrativo de segunda	982,73
Auxiliar administrativo	763,53
Grupo 4. Personal de oficios diversos	
Repartidor-Cobrador	708,15

Segunda

Tabla salarial ejercicio 2016

La salarial para el año 2016 será el resultado de aplicar a la vigente el año 2015 (Disposición Adicional primera) la variación positiva determinada por el IPC de Cataluña del año 2015 (medurado según el IPC para Cataluña publicado por el INE o el organismo que lo pueda sustituir, equivalente a 0,279116%) más 0,5%, según recoge el cuadro siguiente.

Grupo 1. Personal técnico	
Técnico en prótesis dental responsable	2.565,57
Técnico en prótesis dental supervisor	1.122,67
Técnico en prótesis dental	919,45
Grupo 2. Personal auxiliar	
Auxiliar especialista de primera	917,56
Auxiliar especialista de segunda	713,67
Grupo 3. Personal administrativo	
Oficial administrativo de primera	1.111,74
Oficial administrativo de segunda	990,39
Auxiliar administrativo	769,48
Grupo 4. Personal de oficios diversos	
Repartidor – Cobrador	713,67

Estos importes corresponden a cada una de las 15 pagas.

Tercera

Tabla salarial ejercicio 2017

La salarial para el año 2017 será el resultado de aplicar a la vigente el año 2016 (Disposición Adicional segunda) la variación positiva determinada por el IPC de Cataluña del año 2016 (medurado según el IPC para Cataluña publicado por el INE o el organismo que lo pueda sustituir) con garantía mínima de 0,5% si el IPC es inferior a este valor.

El sueldo mínimo de la categoría de técnico responsable se ajustará a la dimensión del laboratorio de prótesis dental y según el siguiente escalado:

Hasta 10 trabajadores: 3.000,00 euros

Entre 11 y 30 trabajadores: 4.500,00 euros

Más de 30 trabajadores: 6.000,00 euros

Estos importes corresponden a cada una de las 15 pagas. El número de trabajadores será la media anual según cómputo de cotización en la Seguridad Social.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

Cuarta

Tabla salarial ejercicio 2018

La salarial para el año 2018 será el resultado de aplicar a la vigente el año 2017 (Disposición Adicional Tercera) la variación positiva determinada por el IPC de Cataluña del año 2017 (medurado según el IPC para Cataluña publicado por el INE o el organismo que lo pueda sustituir) con garantía mínima de 0,5% si el IPC es inferior a este valor.

El sueldo mínimo de la categoría de técnico responsable se ajustará a la dimensión del laboratorio de prótesis dental según el escalado definido a la Disposición Adicional Tercera.

Estos importes corresponden a cada una de las 15 pagas. El número de trabajadores será la media anual según cómputo de cotización en la Seguridad Social.

Quinta

Medio ambiente

Las empresas reconocen que el medio ambiente es un valor añadido, y asumen el compromiso de adoptar aquellas medidas que faciliten su preservación y en particular aquellas que se refieren a:

1. Inversión medio ambiental en cumplimiento de la normativa legal vigente
2. Optimización de los recursos energéticos y materias primas.

Disposiciones transitorias

Primera

Todas las personas que no estén habilitadas con fecha de 28 de junio de 2001 para no reunir los requisitos necesarios, mantendrán en su centro de trabajo la categoría que tenían reconocida como garantía ad personam. Sus retribuciones experimentarán los incrementos que, de forma general, se aprueben a cada Convenio.

Segunda

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del Xe Convenio de vigencia 2001- 2002 ostentaban la categoría de técnico Protético, y que no pasen en la de técnico en prótesis dental responsable, mantendrán su salario actual, como garantía "ad personam", incrementándose cada año según el previsto como incremento general en el Convenio.

Tercera

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán que estar en posesión de la licencia previa de funcionamiento como fabricante de productos sanitarios a medida o tenerla pedida ante la Dirección General competente del Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya.

Disposición derogatoria

Primera

Este Convenio colectivo deroga en su totalidad el anterior Convenio XIV de Laboratorios de Protésicos Dentales de Cataluña.

CVE-DOGC-B-17356033-2018

Barcelona 14 de marzo de 2017

Modificado por acta de 16 de octubre de 2017

(17.356.033)