

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/1537/2014, de 13 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del XIV Convenio colectivo de trabajo para los laboratorios de prótesis dental de Cataluña (código de convenio núm. 79000355011995).**

Visto el texto del XIV Convenio colectivo de trabajo para los laboratorios de prótesis dental de Catalunya, suscrito, en fechas 18 de noviembre de 2013 y 3 de abril de 2014, por la parte empresarial por los representantes de , y por la parte social por los representantes de la Agrupació empresarial de protètics dentals de Catalunya, y por la parte social por los representantes de UGT y de CCOO y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

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 Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de junio de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

XIV Convenio colectivo de trabajo para los laboratorios de prótesis dental de Catalunya

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo negociado por la Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya y, por

CVE-DOGC-B-14182012-2014

la parte trabajadora, por los representantes de Comisiones Obreras (CCOO) Federació de Sanitat y por los de Unión General de Trabajadores (UGT) Federació de Serveis Públics sector Salut i Serveis Sociosanitaris, se aplicará obligatoriamente a las empresas que fabriquen prótesis dentales o alguna de sus fases, incluyendo diseño en cualquiera de sus modalidades, preparación, mecanización, reparación y comercialización (ya sea en su propio nombre o para terceros), así como la importación y la exportación.

Artículo 2

Ámbito territorial

1. El presente convenio se aplicará en todos los centros de trabajo que, dentro del ámbito funcional definido en el artículo 1, se encuentren situados en Cataluña con independencia de que la sede de la empresa radique fuera de ésta. Ello 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 para el desarrollo de funciones de gestión o intermediación propias del sector.

2. Las empresas de nueva creación que por motivos funcionales o territoriales estén afectados por este convenio, se regirán a partir de la fecha en que inicien su actividad.

Artículo 3

Ámbito personal

El presente Convenio colectivo se aplicará obligatoriamente a los trabajadores de las empresas que fabriquen prótesis dentales o alguna de sus fases, incluyendo diseño en cualquiera de sus modalidades, preparación, mecanización, reparación 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 puedan desarrollarse por la condición de protésico dental.

Artículo 4

Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 y exceptuando aquellos artículos que establezcan expresamente períodos de vigencia diferentes.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

Los pactos del presente Convenio colectivo quedan vinculados a su totalidad, de manera que si alguno de ellos se declarase nulo o ineficaz, bien por resolución administrativa o bien por sentencia judicial, las partes estarán obligadas a renegociar aquel aspecto para así poder establecer el equilibrio convencional.

Artículo 6

Denuncia y revisión

1. La denuncia de este Convenio colectivo, proponiendo su rescisión, revisión o prórroga, deberá realizarse por la parte legitimada que tenga interés, al menos, con un mes de antelación a su vencimiento, comunicándolo a la otra parte y a la autoridad laboral. De lo contrario, se entenderá prorrogado automáticamente en su totalidad, por reconducción tácita, año tras año, con igual plazo para la denuncia de la o las sucesivas prórrogas.

2. La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes firmantes se hará 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.

CVE-DOGC-B-14182012-2014

3. Una vez denunciado 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 Consell de Relacions Laborals de Catalunya 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 2

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 7

Compensación y absorción

1. Los salarios estipulados en el presente convenio, considerados anualmente, serán compensables y absorbibles con las mejoras o retribuciones económicas que, en consideración anual y sobre los mínimos reglamentarios, satisficieran 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 u otras causas.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o que supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia práctica cuando, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste y, en caso contrario, deberán entenderse absorbidos por las mejoras pactadas en éste.

Artículo 8

Garantía personal

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

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

Capítulo 3

Derecho supletorio y Comisión paritaria

Artículo 9

Derecho supletorio

El derecho supletorio del presente Convenio colectivo se constituye por las normas legales de aplicación general en el orden laboral y, subsidiariamente, por las de orden civil.

Artículo 10

Comisión paritaria

1. Durante la vigencia de este Convenio colectivo, se constituirá una Comisión paritaria que deberá formalizarse en el plazo de los 30 días siguientes a la firma del 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.

CVE-DOGC-B-14182012-2014

2. Vigilancia del cumplimiento de lo 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 manera 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.

4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

3. La Comisión deberá reunirse para tratar los asuntos que se sometan a su consideración tantas veces como sea necesario o cuando existan causas justificadas para ello y lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

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

En las convocatorias ordinarias, la Comisión paritaria deberá 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.

Sin embargo, cuando se someta a consulta de la Comisión paritaria discrepancias surgidas en el período de consultas sobre la inaplicación del contenido del Convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del presente convenio y con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la Comisión paritaria deberá 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 más requisito que la comunicación correspondiente a la otra parte, 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 firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con su interpretación y aplicación, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado 2 de este mismo artículo. La Comisión deberá resolver el problema planteado o, si ello no fuera posible, emitir un dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido cuando hubiesen 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 un acta en la que se reflejará, puntualmente, los acuerdos que se obtengan, quedando redactadas de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando ello tenga lugar.

6. En los casos en que la Comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo dentro de los plazos previstos, las partes podrán dirigirse al arbitraje 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, 3º-1ª 08037 Barcelona. Las comunicaciones deberán 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 por las representaciones respectivas.

CVE-DOGC-B-14182012-2014

2. La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo. Será requisito para la válida constitución de 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 vinculantes 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 4

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 señale 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, los definidos en el artículo 14.

Capítulo 5

Clasificación profesional

Artículo 14

Clasificación profesional

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

Grupo 1: Personal técnico

1. Técnico en prótesis dental responsable.
2. Técnico en prótesis dental supervisor.
3. 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

CVE-DOGC-B-14182012-2014

2. Esta clasificación lo será sin perjuicio de la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de otros grupos y categorías profesionales equivalentes en los casos objetivos de necesidad que se determinen en el ámbito de empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o, si no hubiese, previo acuerdo con los trabajadores afectados.

3. Se procederá al cambio de categoría profesional en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 15

Definiciones

La definición de las diferentes categorías profesionales que integran los grupos profesionales será la siguiente:

A) Personal técnico (profesional)

Técnico responsable: Es 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 asumiendo las obligaciones y competencias definidas en el Decreto 414/96 domina todas las fases de fabricación del laboratorio a la perfección. Sabe el tiempo que comporta cada fase para poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento adecuado a su categoría profesional. Es también quien da el visto bueno a los trabajos siendo el responsable de supervisar directamente todas las actividades del proceso de fabricación. Deberá estar debidamente colegiado.

Técnico en prótesis dental supervisor: Es 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 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 los colaboradores en su rama (ya sea de prótesis removible de resina, prótesis parcial removible metálica, ortodoncia, prótesis fija o prótesis mixta implantosoportada). Estará debidamente colegiado.

Técnico en prótesis dental: Es 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 de prótesis dental supervisor, en su caso y cuando proceda, ejecuta diversas fases de la fabricación en cualquiera de las ramas propias (esto es, las ramas de prótesis removible de resina, prótesis parcial removible metálica, ortodoncia, prótesis fija o prótesis mixta implantosoportada), siendo plenamente responsable del trabajo realizado. Estará debidamente colegiado.

B) Personal especializado

Auxiliar especializado de primera: Es aquel 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 aquel 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 iniciativa propia y responsabilidad, tales como, a título enunciativo y entre otras, la redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, 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 ocupa de tareas elementales y auxiliares de naturaleza administrativa, contable o archivo, con dependencia tanto de personal interno como de asesores externos. Se ocupa también de labores 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 recogida a los clientes

CVE-DOGC-B-14182012-2014

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 se requerirá comunicación previa a los trabajadores de la empresa para que puedan optar a la misma.

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

El trabajador con categoría de Auxiliar especializado de segunda, pasará de forma automática a la categoría de Auxiliar especializado de primera, al cumplir los dos años de experiencia profesional en la empresa.

3. Se establece como instancia previa para la resolución de las controversias que puedan surgir en la reclasificación, y a efectos de evitar litigios en la medida de lo posible, la necesidad de previa emisión de dictamen al respecto por la Comisión paritaria del convenio, previa petición, ya conjunta, ya individual, de las partes interesadas.

Artículo 17

Período de prueba y ceses

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

Personal técnico: 3 meses

Oficial administrativo: 2 meses

Auxiliares especializados y auxiliares administrativos: 1 mes

Personal de oficios varios: 15 días naturales

Durante el transcurso de este período, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin que se dé ninguna reclamación derivada del acta de resolución.

2. La duración del período de prueba se refiere a la contratación indefinida. En caso de contratos de naturaleza temporal, este período de prueba no podrá ser superior a la tercera parte del tiempo fijado para los indefinidos.

3. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo por el que ingresó en la empresa. Transcurrido el período 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. Con relación a los ceses, el trabajador deberá de preavisar a 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 un mes. Para el Técnico en prótesis dental responsable será de tres meses con la obligación de traspaso de competencias al nuevo Técnico en prótesis dental responsable, si lo hubiera. En caso de incumplimiento de estos requisitos, se faculta a la empresa a que proceda al descuento proporcional de retribución, aplicable a la liquidación de partes proporcionales de pagas, por cada día que falte para satisfacer aquel plazo.

Capítulo 6

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 en las Disposiciones Adicionales.

Artículo 19

Antigüedad

1. El personal contratado por la empresa a partir del 1 de enero de 1983 inclusive percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios. La cantidad abonada será del 5% del salario 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 a 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 al 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 entrada en vigor del convenio aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona el 3 de abril de 1975.

Capítulo 7

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 la hubiera. La antigüedad se calculará conforme a lo previsto en el artículo anterior.

Los pagos citados se abonarán por parte de 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 la hubiera. Esta gratificación se deberá 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 lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá modificar por las empresas adscritas a este convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas

CVE-DOGC-B-14182012-2014

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 a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- 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.

También será motivo de inaplicación en las empresas que atraviesen una situación especialmente difícil por motivos de fuerza mayor o de enfermedad grave del titular, en este último caso, cuando se trate de un empresario individual.

2 -La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo 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 los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio los que asumirán la representación de los trabajadores o, a elección de los trabajadores afectados, una comisión elegida democráticamente por ellos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá 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 paritaria del convenio y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse desde la comunicación de la discrepancia. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio, deberá 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 8

Jornada de trabajo. Fiestas y vacaciones

Artículo 23

Jornada de trabajo

1. Se establece la jornada laboral en 1.768 horas de trabajo efectivo 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 debe haber entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

2. Atendiendo a la peculiaridad del sistema productivo al que 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, excesos de pedidos o puntas espontáneas de trabajo que se produzcan. Estas horas se compensarán por descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización, y la compensación de éstas se determinará en la proporción siguiente: 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

CVE-DOGC-B-14182012-2014

Horas extraordinarias

1. Sólo tendrán la consideración de extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual, a 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, exceptuando las flexibles del artículo 23, serán voluntarias, exceptuando las que se producen en los supuestos de fuerza mayor.
3. A efectos laborales se entiende por fuerza mayor todo acontecimiento extraordinario, tales como incendio, inundación, terremoto, explosión, guerra, tumulto y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante que las partes no hayan podido prever, o que previsto no se haya podido evitar, originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial que originen la imposibilidad real de trabajar, temporal o definitivamente.
4. Aún 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 a turno generará el devengo del correspondiente "plus" o complemento salarial de nocturnidad, turnicidad o festividad.
6. Por implicar una mayor penosidad en el trabajo; se establece, con el carácter de mínimo necesario, que el referido plus, si retribuye la nocturnidad, la turnicidad o la festividad, supondrá un incremento de un 75 % el precio de la hora nocturna y de la festiva. Para calcular ese importe se atenderá a la 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 consideran festivas las que van desde las 0 horas a las 24 horas de un sábado, un domingo o un festivo intersemanal. Expresamente se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno.

7. En el supuesto de centros de trabajo con horario "non stop", es decir, en aquellos en que hay actividad las 24 horas del día, será preciso 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 de lo 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 comprendido en el ámbito de este convenio gozará de las fiestas nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departament de Treball 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 Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en el correspondiente calendario oficial, dichos días no se contarán como integrantes del periodo vacacional de que se trate, por lo cual la duración de las vacaciones deberá ampliarse en el número de días festivos que coincidan en este período, reduciéndose en este caso la jornada anual en el número de horas correspondientes a estos días festivos.

Artículo 27

Permisos

Los trabajadores, mediante previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, teniendo derecho a su

CVE-DOGC-B-14182012-2014

retribución, por el tiempo y motivos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
3. Dos días en caso 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 la distancia, el plazo será de cuatro días.
1. Tres días 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). En todo caso se considerara enfermedad grave aquella que exija intervención quirúrgica con anestesia epidural o general.
2. Dos días en los casos de cirugía mayor realizada en hospital de la Sanidad Pública o establecimientos concertados con la misma, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o relación de hecho equivalente debidamente acreditada (esto es abuelos, padres, hijos, hermanos y cuñados). Sólo podrá ejercer este derecho un familiar en una misma empresa o centro de trabajo
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, habrá que atenerse a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber citado anteriormente 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 caso de que el trabajador, en cumplimiento del deber o ejercicio del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe del salario a que tuviera derecho en la empresa.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.
7. El tiempo necesario para asistir al médico especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el horario laboral y lo haya prescrito el facultativo de medicina general, previa acreditación fehaciente a la empresa, mediante el correspondiente documento justificante.
8. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.
9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminuido físico o psíquico 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 concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dando derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
 2. Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla el trabajador que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa y por un período 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 duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

CVE-DOGC-B-14182012-2014

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En caso de adopción internacional, dicho período de excedencia empezará a contar desde la fecha de la respectiva comunicación consular.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en todo caso, pondrá fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, de solicitarlo de forma simultánea, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho, acreditando la empresa la imposibilidad de ejercer la simultaneidad por cuestiones organizativas o de funcionamiento 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 y que dicho período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado este período, y hasta el final del período de excedencia, la reserva vendrá referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. El trabajador excedente conserva 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 en la empresa.

6. Así mismo, podrán solicitar pasar a la situación de excedencia en 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 podrá extenderse a otros supuestos, colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que se prevengan.

Capítulo 9

Faltas y sanciones

Artículo 29

Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a 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 cuantas personas se relacionen con el servicio con la corrección y diligencia debidas.
3. No cursar la baja por enfermedad salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
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 consideran faltas menos graves:

1. La reincidencia en cometer en un período de tres meses dos faltas leves aunque sean de distinta naturaleza.
2. Las faltas de puntualidad injustificada, desde un número de tres y hasta diez en un mes. 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.
3. Faltar al trabajo un día sin causa justificada, durante un período de treinta días.

CVE-DOGC-B-14182012-2014

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 período de tiempo breve. Si como consecuencia de este abandono, se hubiese originado perjuicio de alguna consideración a 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 consideran faltas graves:

1. La reincidencia en cometer en un período de tres meses dos faltas menos graves aunque sean de distinta naturaleza.

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

3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que pudieran afectar al 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. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase 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; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado falta muy grave.

D) Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia en cometer en un período de un año más de una falta grave aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período 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, ya sea a la empresa ya sea a los compañeros de trabajo y a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro sitio, así como la competencia desleal, la concurrencia, o la inobservancia de las normas de incompatibilidades.

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

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

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

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservado 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 o pacientes, o revelando datos de los mismos.

8. Los malos tratos 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 riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier acción u omisión por parte del empresario o de los trabajadores que atente contra la dignidad de los otros trabajadores por razón de su sexo, comprendiendo 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 el que se escuche al 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 cualquier sanción que se imponga.

Artículo 31

Sanciones máximas

Las sanciones máximas que se podrán imponer en cada caso, teniendo en cuenta 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 hasta dos días. En caso de reincidencia serán siempre dos días.

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

4. Por faltas muy graves: 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 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

Graduación de las faltas

A efectos de la graduación de faltas, no se tendrán en cuenta a aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes términos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas menos graves: 4 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 34

Cancelación de antecedentes

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

Las leves, a los tres meses de su imposición.

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

Las graves, al 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 en empresas del sector o relacionadas con el mismo tales como clínicas dentales o depósitos dentales. Asimismo, la realización de cualquier otra actividad profesional retribuida en cualquier otro sector de actividad, sea como autónomo, empleado o mediante contrato mercantil, deberá ser comunicada a la empresa a los efectos legales previstos para los supuestos de pluriempleo.

La inobservancia de las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, además de las posibles repercusiones que puedan tener en diversos órdenes jurisdiccionales, incluida la penal, se considerará como falta muy grave, sancionable con el despido por deslealtad a 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 éstas, dado que ello supondría la existencia de una relación laboral por cuenta ajena encubierta.

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

Capítulo 10

Régimen asistencial y prevención de riesgos laborales

Artículo 36

Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente

1. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por 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 se devengará por el mismo período de tiempo que se establece, con carácter general, en las normas legales vigentes sobre Seguridad Social, para 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

CVE-DOGC-B-14182012-2014

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

Artículo 38

Fallecimiento

1. En caso de defunción natural de un trabajador, las empresas abonarán a sus familiares, parejas de hecho, o a quien conviva como tal y así lo pueda probar fehacientemente, la indemnización de una mensualidad.
2. Si la muerte se produjese en el transcurso de la jornada laboral o a consecuencia de ésta, 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. Dichos equipos deberán ser renovados cada dos años. De la misma manera se proveerá a los repartidores-cobradores de un equipo para la lluvia y el frío.

Capítulo 11

Formación profesional

Artículo 40

Formación continua

La formación continua se convierte, en función del trabajo desarrollado, en un criterio a tener en cuenta por la empresa a efectos de la promoción de los trabajadores.

Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a promover conjuntamente iniciativas formativas según los criterios previstos en el tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE de 23 de febrero de 2001) y disposiciones complementarias posteriores.

Artículo 41

Formación a alumnos en prácticas

1. La formación a alumnos en período de prácticas se ajustará a lo que dispongan los acuerdos específicos que pudieran firmar el Departament d'Ensenyament y el Col·legi Oficial de Protèctics Dentals de Catalunya.

En ningún caso, los alumnos en período de prácticas en los laboratorios de prótesis dental colaboradores, podrán participar realizando tareas 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 ocho trabajadores: dos alumnos
2. Laboratorios que dispongan de más de ocho trabajadores: cuatro alumnos.

Capítulo 12

Derechos sindicales

Artículo 42

Tablero de anuncios

En centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación, en un puesto accesible, de un tablero de anuncios.

Artículo 43

Reuniones, cuotas e información sindical

Las empresas deberán respetar el derecho de todo trabajador 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 se computarán como del crédito de horas mensuales.

Capítulo 13

Contratación laboral

Artículo 45

Contratos de trabajo

1. Los contratos de trabajo en prácticas se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores) así como el Real Decreto Ley 488/98 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, el Real Decreto 63/2006, la Ley 35/2010 y la Ley 3/2012, así como el resto de legislación vigente que sea de aplicación.

Las categorías profesionales que podrán ser cubiertas mediante esta modalidad contractual serán todas aquellas 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 asimismo a los trabajadores españoles que ostenten titulaciones extranjeras.

2. La Comisión paritaria estudiará las categorías a las que se puede aplicar el contrato para la formación, así como los módulos formativos adecuados.

3. Para la categoría de Técnico en prótesis dental responsable, sólo podrá utilizarse la modalidad de contrato fijo con jornada completa.

Disposiciones adicionales

Primera

Tabla salarial 2009, 2010, 2100, 2012 y 2013

CVE-DOGC-B-14182012-2014

Con efectos para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 la tabla salarial será la que figura a continuación, expresada en valores mensuales.

Grupo 1. Personal técnico

Técnico en prótesis dental responsable: 2520,53

Técnico en prótesis dental supervisor: 1102,96

Técnico en prótesis dental: 903,31

Grupo 2. Personal auxiliar

Auxiliar especialista de primera: 901,45

Auxiliar especialista de segunda: 701,14

Grupo 3. Personal administrativo

Oficial administrativo de primera: 1092,23

Oficial administrativo de segunda: 973,00

Auxiliar administrativo: 755,97

Grupo 4. Personal de oficios diversos

Repartidor-cobrador: 701,14

Segunda

Tabla salarial ejercicio 2014

La tabla salarial para el año 2014 será la que resulte de aplicar a la vigente en el año 2013 (Disposición Adicional Primera) un aumento del uno por cien (1%), según recoge la siguiente tabla expresada en valores mensuales.

Grupo 1. Personal técnico

Técnico en prótesis dental responsable: 2545,74

Técnico en prótesis dental supervisor: 1113,99

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: 1103,15

Oficial administrativo de segunda: 982,73

Auxiliar administrativo: 763,53

Grupo 4. Personal de oficios diversos

Repartidor-cobrador: 708,15

Tercera

Tabla salarial ejercicio 2015

CVE-DOGC-B-14182012-2014

La tabla salarial para el año 2015 será la resultante de aplicar a la tabla de 2014 el incremento real de precios, medido según el IPC para Cataluña publicado por el INE o el organismo que lo pueda sustituir.

Cuarta

Medio ambiente

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

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

Disposiciones transitorias

Primera

Todas las personas que no se hubiesen habilitado con fecha 28 de junio de 2001 por 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 en cada convenio.

Segunda

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del X convenio de vigencia 2001-2002, ostentaban la categoría de Técnico Protésico, y que no pasen a la de Técnico en Prótesis Dental responsable, mantendrán su salario actual, como garantía "ad personam", incrementándose cada año en lo previsto como incremento general en el convenio.

Tercera

Las empresas afectadas por este convenio deberán estar en posesión de la licencia previa de funcionamiento como fabricante de productos sanitarios a medida o tenerla solicitada ante la Direcció General de Recursos Sanitaris del Departament de Sanitat i Seguretat Social de la Generalitat de Catalunya.

Disposición derogatoria

Primera

Este Convenio colectivo deroga en su totalidad el anterior convenio XIII de laboratorios de prótesis dental de Cataluña.

Barcelona, 18 de noviembre de 2013

Rectificado y aprobado por acta de 3 de abril de 2014

(14.182.012)