

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

RESOLUCIÓ TSF/2999/2017, de 21 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del XVè Conveni col·lectiu de treball per als laboratoris de pròtesi dental de Catalunya (codi de conveni núm. 79000355011995).

Vist el text del XVè Conveni col·lectiu de treball per als laboratoris de pròtesi dental de Catalunya subscrit, en dates 14 de març de 2017 i 7 de novembre de 2017, per la part social, pels representants de Unió General de Treballadors i per Comissions Obreres, i per la part empresarial pels representants de l'Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 21 de novembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

XV Conveni col·lectiu de treball per als laboratoris de pròtesi dental de Catalunya

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

CVE-DOGC-A-17356033-2018

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu negociat per l'Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya i, per part dels treballadors, pels representants de Comissions Obreres (CCOO) Federació de Sanitat, i pels de la Unió General de Treballadors (UGT) Federació de Serveis Públics sector Salut i Serveis Sociosanitaris, s'aplicarà obligatòriament a les empreses que fabriquin pròtesis dentals o qualsevol altre producte sanitari dental a mida en qualsevol de les seves fases incloent disseny en qualsevol de les seves modalitats, preparació, elaboració, fabricació, mecanització, condicionament, etiquetatge, reparació, modificació i comercialització (ja sigui en el seu propi nom o per a tercers), així com la importació i l'exportació.

No obstant, resten exceptuades les empreses que:

- a) Disposin d'un Conveni d'empresa vigent, que tindrà prioritat en qualsevol moment de la vigència dels convenis col·lectius d'àmbit superior en les matèries determinades a l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.
- b) Realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un Conveni col·lectiu diferent del de laboratoris de pròtesi dental de Catalunya.

D'acord amb el que disposen els articles 8.3 del RD 1594/1994 (BOE 8-9-1994) i 6.1 del Decret de 159/2016 (DOGC 4-2-2016) els laboratoris de pròtesis dentals estaran organitzats, gestionats i dirigits per protètics dentals.

Article 2

Àmbit territorial

1. El present Conveni s'aplicarà a tots els centres de treball que, dins de l'àmbit funcional definit a l'article 1, es trobin situats a Catalunya amb independència que la seu de l'empresa radiqui fora d'aquesta. Això ha d'entendre's referit, també, a aquelles empreses que, comptant o no amb centre de treball en el territori de la Comunitat autònoma i seu fora de la mateixa, tinguin destacats treballadors a Catalunya pel desenvolupament de funcions de gestió o intermediació pròpies del sector.

2. Les empreses de nova creació que per motius funcionals o territorials resultin afectades per aquest Conveni, s'hi regiran a partir de la data d'inici de les seves activitats.

Article 3

Àmbit personal

1. El present Conveni col·lectiu s'aplicarà obligatòriament als treballadors de les empreses que fabriquin pròtesis dentals o qualsevol altre producte sanitari dental a mida en qualsevol de les seves fases incloent disseny en qualsevol de les seves modalitats, preparació, elaboració, fabricació, mecanització, condicionament, etiquetatge, reparació, modificació i comercialització (ja sigui en el seu propi nom o per a tercers), així com la importació i l'exportació.

Igualment serà d'aplicació als treballadors que es dediquin a qualsevol de les modalitats d'exercici professional que es puguin desenvolupar per la condició de protètic dental.

2. En son exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'alt consell a que es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors. També queden exclosos els treballadors que comptin amb un Conveni d'empresa vigent, que tindrà prioritat en qualsevol moment de la vigència dels convenis col·lectius d'àmbit superior en les matèries determinades a l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2016 i finalitzarà el 31 de desembre de 2018, sense perjudici del que estableix l'article 6 i llevat dels articles en què s'estableixi expressament diferents períodes de vigència.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Els pactes del present Conveni col·lectiu queden vinculats a la seva totalitat, de manera que si algun d'ells fos declarat nul o ineficax, tant per resolució administrativa com per sentència judicial, les parts venen obligades a renegociar aquell aspecte, per així poder establir l'equilibri convencional.

Article 6

Denúncia i revisió

1. A partir del dia 31 de desembre 2018, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del Conveni amb 1 mes d'antelació, com a mínim, a la data de venciment o de qualsevol de les seves prorrogues. Una vegada denunciat, el present Conveni seguirà aplicant-se en regim d'ultra-activitat fins a la signatura del nou Conveni.
2. La denúncia del Conveni per qualsevol de les parts signants s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys un mes d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de qualsevol de les seves prorrogues.
3. Un cop denunciat el Conveni en la forma expressada a l'apartat anterior, durant un any les parts es comprometen a prosseguir el procés de negociació del Conveni i si abans del termini de l'any les parts consideren que la negociació està exhaurida, ambdues parts instaran algun dels procediments de mediació o conciliació promoguts pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya en l'Acord per al suport i acompanyament als processos de negociació col·lectiva de 18 de juny de 2013 al que les parts si adhereixen.

Capítol II

Compensació, absorció i garantia personal

Article 7

Compensació i absorció

1. Els salaris estipulats en el present Conveni, anualment considerats, seran compensables i absorbibles amb les millores o retribucions econòmiques que, en consideració anual i sobre els mínims reglamentaris, satisfieixin fins ara les empreses, qualsevol que sigui el motiu, la denominació o la forma de les dites millores i encara que la seva implantació obeixi a un Conveni particular, pacte de qualsevol mena, contracte individual, usos i costums o d'altres causes.
2. Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retribuïts existents o que comportin creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquest, i s'hauran d'entendre, en cas contrari, absorbits per les millores pactades en aquest.

Article 8

Garantia personal

Es respectaran les situacions personals que, considerades en el seu conjunt i en relació a la percepció global anual, resultin més beneficioses que les fixades en el present Conveni. Aquesta garantia es mantindrà a títol exclusivament individual.

La interpretació d'allò que disposa aquest article correspondrà a la Comissió paritària, sens perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en la matèria.

Capítol III

Dret supletori i Comissió paritària

Article 9

Dret supletori

El dret supletori del present Conveni col·lectiu està constituït per les normes legals de general aplicació en l'ordre laboral.

Article 10

Comissió paritària

1. Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió paritària que s'haurà de formalitzar en el termini dels 30 dies següents a la signatura del mateix, com a òrgan d'interpretació, aplicació, conciliació i vigilància del compliment del Conveni.

2. Són funcions de la Comissió paritària:

1. Aplicació i interpretació de la conciliació en aquells problemes o qüestions que els hi siguin sotmeses per les parts.

2. Vigilància del compliment d'allò pactat.

3. Actualització i posada al dia de les normes del present Conveni quan el seu contingut resulti afectat per disposicions legals o reglamentaries.

4. La interpretació, aplicació i vigilància del present Conveni, la intervenció en la formació professional sectorial i la salut laboral sectorial, el coneixement de forma prèvia a la reclamació administrativa i jurisdiccional dels conflictes col·lectius de treball, el tractament de la sol·licitud de desvinculació salarial per part de les empreses, així com l'adequació dels increments salarials.

5. Qualsevol altre activitat que tendeixi a la major eficàcia pràctica del Conveni o vingui establerta en el seu text.

3. La Comissió haurà de reunir-se per tractar dels assumptes que se sotmetin a la seva consideració tantes vegades com calgui o quan existeixin causes justificades que així ho aconsellin i ho sol·liciti qualsevol de les parts que la componen.

Les reunions de la Comissió paritària tindran, en base als assumptes que li siguin sotmesos, el caràcter d'ordinàries o extraordinàries. Qualsevol de les parts podrà atorgar fonamentadament aquesta qualificació.

En les convocatòries ordinàries, la Comissió paritària haurà de resoldre amb o sense acord els assumptes que se li plantegin en el termini màxim de 30 dies naturals, i en les extraordinàries en el termini de 20 dies naturals posteriors a la primera reunió.

No obstant, quan se sotmeti a consulta de la Comissió paritària discrepàncies sorgides en el període de consultes sobre la inaplicació del contingut del Conveni col·lectiu, d'acord amb l'establert a l'article 22 d'aquest Conveni i amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la Comissió paritària haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

4. Les funcions o activitats d'aquesta Comissió paritària no obstruiran en cap cas el lliure exercici de la jurisdicció competent d'acord amb la normativa vigent. Ambdues parts estan legitimades per a procedir a la convocatòria de la Comissió paritària, de forma indistinta, sense cap altre requisit que la comunicació corresponent a l'altre part, amb cinc dies hàbils d'antelació a la data de la reunió, fent constar l'ordre del dia i el caràcter de la reunió.

Com a tràmit, que serà previ i preceptiu a tota actuació administrativa o jurisdiccional que es promogui, les parts signatàries del present Conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió paritària tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius de caràcter general que es poguessin plantejar en relació a la seva interpretació i aplicació, sempre que siguin de la seva competència conforme a allò establert a l'apartat 2 d'aquest article. La Comissió haurà de resoldre el problema plantejat o, si això no fos possible, emetre un dictamen al respecte. Dit tràmit previ s'entendrà complert quan haguessin transcorregut els terminis previstos a l'apartat 3 d'aquest article, sense que s'hagués emès resolució o dictamen.

5. De les reunions de la Comissió paritària s'aixecarà un acta on es reflectirà, puntualment, els acords que

CVE-DOGC-A-17356033-2018

s'obtinguin, quedant redactades de forma mancomunada per les parts. Per a la seva validesa, les actes hauran de ser aprovades per la Comissió, tenint el caràcter de vinculant quan això tingui lloc.

6. En els casos en què la Comissió paritària no arribi a cap acord dins els terminis previstos, les parts es podran adreçar a l'arbitratge (TLC Tribunal Laboral de Catalunya) com a mitjà subsidiari de solució de conflictes en quan a l'aplicació i interpretació del contingut del present Conveni col·lectiu.

Article 11

Domicili de la Comissió

El domicili de la Comissió paritària a tots els efectes serà Provença, 337, 3e 1a, 08037 Barcelona. Les comunicacions hauran de dirigir-se al domicili de la Comissió paritària.

Article 12

Reglament de funcionament de la Comissió

1. La Comissió paritària la integren sis vocals d'entre els integrants de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. Tres en representació de les empreses i tres en representació dels treballadors, a designar per les respectives representacions.
2. La Comissió paritària es reunirà a petició de qualsevol de les organitzacions signants del Conveni col·lectiu. Serà requisit per a la vàlida constitució de la Comissió paritària i la vàlida adopció d'acords, l'assistència de la majoria dels seus membres i sempre amb paritat de representació entre ells.
3. Per a la vàlida adopció d'acords amb caràcter vinculant, s'exigirà el règim de majories establert en l'article 89.3 de l'Estatut dels treballadors.
4. Les decisions d'aquest òrgan seran vinculats per a totes les parts en conflicte i tindran la mateixa eficàcia que el Conveni col·lectiu.
5. Podran assistir assessors lliurement designats per les respectives representacions.

Capítol IV

Organització del treball

Article 13

Facultat d'organització

1. La facultat d'organitzar el treball correspon en exclusiva a la Direcció de l'empresa, que serà qui assenyalarà el tipus de treball i la seva extensió a cada treballador, sense més limitacions que les establertes en aquest Conveni col·lectiu i el seu dret supletori.
2. A efectes de garantir la qualitat del producte i les exigències tècniques de la producció el nombre de personal especialitzat, grup 2, estarà limitat a un per cada quatre de personal tècnic, grup 1, dels definits a l'article 14.

Capítol V

Classificació professional

Article 14

CVE-DOGC-A-17356033-2018

Classificació professional

1. Tenint en compte les particulars funcions i activitats dels laboratoris de pròtesi dental, el seu personal es classificarà dins els grups professionals i llocs de treball que s'especifiquen a continuació.

Grup 1: personal tècnic

1. Tècnic en pròtesi dental responsable.
6. Tècnic en pròtesi dental supervisor.
7. Tècnic en pròtesi dental.

Grup 2: personal especialitzat

1. Auxiliari especialitzat de primera
2. Auxiliari especialitzat de segona

Grup 3: Personal administratiu.

1. Oficial administratiu 1a.
2. Oficial administratiu 2a.
3. Auxiliari administratiu.

Grup 4: personal d'oficis varis

1. Repartidor-cobrador

2. Aquesta classificació ho serà sense perjudici de la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies d'altres llocs de treball equivalents en els casos objectius de necessitat que es determinin a nivell d'empresa previ acord amb els representants dels treballadors o, si no n'hi hagués, previ acord amb els treballadors afectats.

3. Es procedirà al canvi de lloc de treball en virtut de les funcions que resultin prevalents.

Article 15

Definicions

La definició dels diferents llocs de treball que integren els grups professionals serà la següent:

A) Personal tècnic (professional)

Tècnic responsable. Es el titulat en formació professional de segon grau, (tècnic especialista en pròtesis dental), o en formació professional de grau superior (tècnic superior en pròtesi dental, o habilitat, degudament col·legiat de conformitat amb la normativa vigent).

El tècnic responsable assumeix les obligacions i gaudeix de les competències següents:

- a) Les definides en el Reial Decret 1591/2009 i en el Decret 159/2016, en particular les contingudes a l'article 13 d'aquest últim Decret.
- b) Dominarà totes les fases de fabricació del laboratori i el temps que comporta cadascuna d'elles a efectes de poder exigir a qualsevol empleat un temps i un rendiment adient a la seva categoria professional.
- c) Donarà el vistiplau als treballs, sent el responsable de supervisar directament totes les activitats del procés de fabricació.
- d) Disposarà d'una experiència laboral com a protètic dental de com a mínim dos anys, que haurà d'acreditar fefaentment. En el cas de laboratoris de més de 10 treballadors aquesta experiència haurà de ser, com a mínim, de cinc anys.
- e) El tècnic responsable serà corresponsable amb el titular de l'organització, de la gestió i direcció del laboratori de pròtesis dentals.
- f) De conformitat amb l'article 6.2 del Decret 159/2016 només podrà exercir com a tècnic responsable en un únic laboratori de pròtesis dental.

CVE-DOGC-A-17356033-2018

tècnic en pròtesi dental Supervisor. Es el titulat en formació professional de segon grau (tècnic especialista en pròtesis dental) o en formació professional de grau superior (tècnic superior en pròtesis dental), o habilitat, que domina a la perfecció una de les branques qualsevol de la professió i la realitza en el temps estipulat, responnent plenament del treball realitzat i amb responsabilitat de supervisió en el treball que puguin realitzar els col·laboradors en la seva branca (pròtesi amovible de resina, pròtesi parcial amovible metàl·lica, ortodòncia i fèrules oclusals, pròtesi fixa i estructures per a pròtesi). Estarà degudament col·legiat.

tècnic en pròtesi dental. Es el titulat en formació professional de segon grau (tècnic especialista en pròtesis dental) o en formació professional de grau superior (tècnic superior en pròtesis dental), o habilitat que, sota la supervisió del tècnic responsable o del tècnic en pròtesi dental Supervisor, en el seu cas i quan s'escaigui, executa diverses fases de la fabricació en qualsevol de les branques pròpies (pròtesi amovible de resina, pròtesi parcial amovible metàl·lica, ortodòncia i fèrules oclusals, pròtesi fixa i estructures per a pròtesi), sent plenament responsable del treball realitzat. Estarà degudament col·legiat.

B) Personal especialitzat

Auxiliar especialitzat de primera: és l'empleat que no està en possessió de titulació, ni de l'habilitació, i que, comptant amb experiència acreditada, està a les ordres dels seus superiors tècnics, col·labora en fases de la fabricació en qualsevol de les branques pròpies.

Auxiliar especialitzat de segona: és l'empleat que sense estar en possessió de titulació, ni de l'habilitació, ni comptar amb experiència acreditada, està a les ordres dels seus superiors tècnics i col·labora en fases de la fabricació en qualsevol de les branques pròpies.

C) Personal administratiu

Oficial administratiu de primera: És l'empleat que, en possessió dels coneixements teòrics i pràctics necessaris pel tràfic mercantil, o titulació acadèmica corresponent, realitza treballs que requereixen pròpia iniciativa i responsabilitat, com ara, a títol enunciatiu i entre d'altres, la redacció d'estadístiques, documents, correspondència, transcripció d'assentaments, gestions mercantils, bancàries o d'informació, tràmit i liquidació d'impostos, subsidis, arbitris, tributs i quotes de seguretat social, etc...

Oficial administratiu de segona: és l'empleat que té al seu càrrec operacions auxiliars de comptabilitat, transcripció de llibres, arxius i fitxers, amb iniciativa i responsabilitat.

Auxiliar administratiu: és l'empleat que, sota les ordres, o no, d'un superior, amb iniciativa i responsabilitat limitada es dedica a tasques elementals i auxiliars de naturalesa administrativa, comptable o d'arxiu, amb dependència tant de personal intern com d'assessors externs. S'ocupa també de tasques de recepció i atenció telefònica.

D) Personal d'oficis diversos

Repartidor–Cobrador: és l'empleat més gran de 18 anys que porta a terme el lliurament i la recollida als clients dels treballs a efectuar o efectuats per l'empresa, en totes les seves modalitats, així com també el cobrament o pagament de les factures i d'altres treballs similars.

Article 16

Règim d'ascensos i cobertura de vacants

1. El règim d'ascensos es produirà tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat del treballador i les facultats organitzatives de l'empresari. En cas de cobertura de vacants caldrà comunicació prèvia als treballadors de l'empresa per tal que puguin optar a la mateixa.
2. En qualsevol cas, en el termini de quatre anys el treballador podrà sol·licitar la promoció de tècnic en pròtesi dental a la categoria de tècnic en pròtesi dental Supervisor, sent necessària la prèvia acreditació d'experiència i formació.

El treballador amb categoria d'Auxiliar especialitzat de segona, passarà de forma automàtica a la categoria d'Auxiliar especialitzat de primera, quan es compleixin dos anys d'experiència professional a l'empresa.

3. S'estableix com a instància prèvia per a la resolució de les controvèrsies que puguin sorgir en la reclassificació, i a efectes d'evitar litigis en funció de les possibilitats, la necessitat de prèvia emissió de dictamen al respecte per la Comissió paritària del Conveni, prèvia petició, sigui conjunta o individual, de les parts interessades.

Article 17

Període de prova i cessaments

1. Tot ingrés a l'empresa efectuat mitjançant contracte escrit, es realitzarà a títol de prova, la durada de la qual serà:

Personal tècnic: 3 mesos.

Oficial administratiu: 2 mesos.

Auxiliars especialitzats i auxiliars administratius: 1 mes.

Personal d'oficis diversos: 15 dies naturals.

En el transcurs d'aquest període, tant l'empresa com el treballador podran resoldre lliurement el contracte sense lloc a cap reclamació derivada de l'acte de resolució.

2. La durada del període de prova serà referida a la contractació indefinida. En el cas de contractes de naturalesa temporal, aquest període de prova no podrà ser superior a la tercera part del temps fixat pels indefinits.

3. El treballador percebrà durant aquest període la remuneració corresponent a la categoria o lloc de treball pel qual va ingressar a l'empresa. Transcorregut el període de prova sense denuncia per cap de les parts, el treballador continuarà a l'empresa, d'acord amb les condicions que s'haguessin estipulat en el seu contracte de treball.

4. En relació als cessaments, el treballador haurà de preavisar a l'empresa amb un termini mínim de quinze dies naturals, exceptuant el personal tècnic que pel tècnic en pròtesi dental Supervisor i el tècnic en pròtesi dental serà d'un mes. Pel tècnic en pròtesi dental responsable serà de tres mesos amb la obligació de traspassar les competències al nou tècnic en pròtesi dental responsable, si n'hi hagués. En cas d'incompliment d'aquest requisit, es faculta a l'empresa a que procedeixi al descompte proporcional de retribució, aplicable a la liquidació de parts proporcionals de pagues, per cada dia que manqui per satisfer aquell termini.

Capítol VI

Retribucions

Article 18

Salari base

Es considera salari base el fixat d'una manera mensual o anual a les taules salarials d'aquest Conveni, detallades a les Disposicions addicionals.

Article 19

Antiguitat

1. El personal contractat per l'empresa a partir de l'1 de gener de 1983 inclòs percebrà augmentos periòdics per anys de servei, consistents en l'abonament de quinquennis. La quantitat abonada serà del 5% del salari base corresponent a la categoria a la qual pertany el treballador. En cap cas es podrà percebre, per aquest complement, una quantitat superior al 25% d'aquest salari.

2. El personal contractat amb anterioritat a l'1 de gener de 1983 consolidarà el primer bienni que li venci a partir d'aquesta data i, més endavant, tindrà dret a quinquennis en la quantia del 5% del salari base corresponent. En cap cas es podrà percebre, per aquest complement, una quantitat superior al 35% d'aquell salari.

3. El còmput de l'antiguitat del personal es regularà per les normes següents:

1. El seu import començarà a percebre's des del dia 1 del mes següent al del seu venciment.

CVE-DOGC-A-17356033-2018

2. La data inicial del còmput de l'antiguitat a efectes d'augmentos periòdics serà, per a tot el personal, com a màxim, la de l'entrada en vigor del Conveni aprovat per la Delegació Provincial de Treball de Barcelona el 3 d'abril de 1975.

Capítol VII

Complements salarials de periodicitat superior al mes i clàusula de desvinculació salarial

Article 20

Gratificacions de juny i Nadal

Aquestes gratificacions es fixen, per a tot el personal, en 30 dies de salari base, més antiguitat si n'hi hagués. L'antiguitat es calcularà conforme al previst a l'article anterior.

Els esmentats pagaments seran abonats per les empreses dins de la segona quinzena dels mesos de juny i desembre. A sol·licitud del treballador i l'acord de l'empresari, aquestes gratificacions podran ser prorratejades mensualment.

La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions es realitzarà en la quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa.

Article 21

Participació en beneficis

Les empreses afectades pel present Conveni abonaran al seu personal per aquest concepte l'import de 30 dies de salari base, més antiguitat si n'hi hagués. Aquesta gratificació s'haurà de fer efectiva durant el mes de març i en la quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa. Aquesta gratificació pot ser prorratejada mensualment.

Article 22

Clàusula d'Inaplicació

1. Segons el que s'estableix a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 del Estatut.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

2. L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar, en aquest període, les causes i motius que ho justifiquen.

En les empreses en què no es disposi de representació legal dels treballadors, seran els sindicats majoritaris signataris d'aquest Conveni els que assumiran la representació dels treballadors o, a elecció dels treballadors afectats, una comissió triada democràticament per ells.

CVE-DOGC-A-17356033-2018

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'acord a la Comissió de Convenis col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies hàbils per pronunciar-se des de la comunicació de la discrepància. En cas de persistir el desacord, les parts se sotmetran als procediments de conciliació mediació i / o, si s'escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). Quan persisteixi la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió de Convenis col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar als treballadors de l'empresa, i la vigència de la inaplicació, que no podrà anar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni.

Capítol VIII

Jornada de treball. festes i vacances

Article 23

Jornada de treball

1. S'estableix la jornada laboral en 1.768 hores de treball efectives que es distribuïran, dins la jornada mitjana diària de vuit hores, segons les necessitats de serveis que tingui cada empresa, respectant, en tot cas, les dotze hores que calen entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent.
2. Atesa la peculiaritat del sistema productiu al qual estan sotmeses les empreses i treballadors d'aquest sector, durant la vigència del present Conveni s'estableix que, sobre la jornada anual i, amb un màxim de 45 hores anuals per treballador, es podran atendre les acumulacions de feina, excés de comandes o puntes espontànies de treball que es produeixin. Les hores així realitzades seran compensades per descans en el termini dels tres mesos següents a la seva realització, i la compensació d'aquestes es determinarà en la següent proporció: per sis hores de treball d'hores flexibles estructurals, se n'atorgaran vuit de descans, sense que això afecti al còmput anual de la jornada.

Article 24

Hores extraordinàries

1. Només tindran la consideració d'extraordinàries les hores que excedeixin de la jornada anual, amb excepció de les hores flexibles que resultin de l'aplicació de l'article 23.
2. La compensació per descans o la seva retribució es pactarà a la seu de l'empresa. Les hores extraordinàries, amb excepció de les flexibles de l'article 23, seran voluntàries, exceptuant les que es produeixin en els supòsits de força major.
3. A efectes laborals s'entén per força major tot esdeveniment extraordinari, com ara incendi, inundació, terratrèmol, explosió, guerra, tumult i, en general, qualsevol altre esdeveniment similar que les parts no hagin pogut preveure, o que, tot i previst, no s'hagi pogut evitar, originat per causes alienes al propi cercle i control de l'activitat empresarial que originin la impossibilitat real de treballar, temporal o definitivament.
4. Tot i en el supòsit d'atendre acumulació de treball, excessos de comandes o puntes espontànies de treball que precisin perllongar la jornada, o es realitzin hores extraordinàries, aquella no superarà mai la de 10 hores diàries, inclosa la jornada ordinària.
5. La realització tant d'horaris nocturns com de treball a torn generarà la meritació del corresponent plus o complement salarial de nocturnitat, per torn o festivitats.
6. Per implicar un treball més penós, s'estableix, amb el caràcter de mínim necessari, que l'esmentat plus, si retribueix la nocturnitat, el treball per torn o la festivitat, suposarà un increment d'un 75% el preu de l'hora nocturna i de la festiva. Aquest import es calcularà d'acord amb la següent fórmula

Imports anuals de: salari base+complements+pagues extraordinàries
1768 (jornada de treball anual)

S'entén per hora nocturna la que va des de les 22 hores d'un dia a les 6 del següent. Es consideraran festives les que van des de les 0 hores a les 24 hores d'un dissabte, un diumenge o un festiu intersetmanal. Es prohibeix expressament la realització d'hores extraordinàries en període nocturn.

7. S'exigirà la presència física de responsable tècnic en qualsevol moment d'activitat del laboratori de pròtesis dentals.

En el supòsit de centres de treball amb horari non stop, és a dir, en aquells en què hi ha activitat les 24 hores del dia, caldrà que sempre, i en qualsevol dels torns de vuit hores, hi hagi un tècnic responsable present en el centre de treball per supervisar l'activitat. Amb independència de l'anterior, a tots els laboratoris hi haurà un tècnic responsable amb presència física en el centre de treball, amb contracte a jornada completa (40 hores setmanals), per a supervisar l'activitat.

Article 25

Festes

El personal comprés a l'àmbit d'aquest Conveni gaudirà de les festes nacionals i locals que es determinin al calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Article 26

Vacances

1. Tot el personal gaudirà anualment de 30 dies naturals de vacances.
2. Si coincideix en qualsevol període de vacances algun dels 14 dies festius retribuïts i no recuperables fixats pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en el corresponent calendari oficial, aquests dies no comptaran com a integrants del període vacacional de què es tracti, per la qual cosa la durada de les vacances s'haurà d'ampliar en el nombre de dies festius que coincideixin en aquest període, reduint-se en aquest cas la jornada anual en el nombre d'hores corresponents a aquests dies festius.

Article 27

Permisos

Els treballadors, després d'un avís previ i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Tres dies en cas de naixement d'un fill.
3. Dos dies en els casos de defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat, afinitat o relació de fet equivalent degudament acreditada (avis, pares, fills, germans i cunyats). Quan, per aquest motiu o per el naixement d'un fill, el treballador necessiti desplaçar-se, justificant la necessitat i distància, el termini serà de quatre dies.
8. El que disposi l'Estatut dels treballadors en els casos de malaltia greu, hospitalització de parents fins el segon grau de consanguinitat, afinitat o relació de fet equivalent degudament acreditada (avis, pares, fills, germans i cunyats), accident o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.
4. Un dia per trasllat del domicili habitual.

CVE-DOGC-A-17356033-2018

5. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se a allò que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure esmentat abans comporti la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador a la situació d'excedència forçosa. En el cas en què el treballador, en compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tingués dret a l'empresa.

6. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que calgui realitzar dins de la jornada de treball. En casos d'adopció, acolliment o guarda amb fins d'adopció, el temps indispensable per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació, preparació i realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, en què se celebren dins de la jornada de treball.

8. Pel temps necessari per assistir al metge especialista de la Seguretat Social, quan coincideixi l'horari de consulta amb l'horari laboral i hagi estat prescrit pel facultatiu de medicina general, prèvia acreditació fefaent a l'empresa, mitjançant el corresponent document justificant.

9. Els treballadors, per lactància d'un fill més petit de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. El treballador, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes substituint-lo per un permís retribuït de 15 dies naturals. D'aquest permís en podrà gaudir, indistintament, la mare o el pare en el cas que tots dos treballin, però només per un d'ells.

10. En cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, s'estarà al que disposi la jurisprudència i legislació vigent en cada moment.

11. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o amb disminució física, psíquica o sensorial que no compleixi una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre un octau i un màxim de la meitat de la durada de la jornada laboral.

Article 28

Excedència

1. L'excedència podrà ser de dos tipus:

1. Forçosa: és concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, donant dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Voluntària: té dret a sol·licitar-la el treballador que tingui com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa i per un període comprès entre quatre mesos i cinc anys. Aquest dret només podrà exercir-se un altre cop pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

2. També tindran dret a una excedència d'una durada no superior a dos anys, els treballadors per atendre l'esguard d'un familiar fins a 2n. grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

3. Excedència per cura de menors.

1. Els treballadors i treballadores tindran dret, prèvia sol·licitud, a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a aplicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

2. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en tot cas, posarà fi al que venia gaudint.

3. El període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons organitzatives o de funcionament

CVE-DOGC-A-17356033-2018

de l'empresa.

4. Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial

5. El treballador en excedència voluntària conserva tant sols un dret preferent en el moment de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o s'haguessin produït a l'empresa.

6. Tanmateix, podran sol·licitar passar a la situació d'excedència a l'empresa, els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit comarcal o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. Aquesta excedència donarà dret a la reserva del lloc de treball.

7. La situació d'excedència es podrà estendre a altres supòsits, col·lectivament acordats, amb el règim i efectes que es previnguin.

8. Empresa i treballador podran pactar excedències especials o personals amb les condicions que voluntàriament estipulin.

9. El treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'entitat.

Capítol IX

Faltes i sancions

Article 29

classificació de las faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent la seva importància, transcendència i interès, en lleu, menys greu, greu i molt greu.

A) Es consideren faltes lleus

1. Les faltes de puntualitat injustificada, fins a un número de tres en un mes, en l'assistència al treball superior a 10 minuts i inferior a 20, que no provoquin perjudici irreparable. S'entén per impuntualitat el retard en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball per un temps superior a 10 minuts i inferior a 20.

2. No atendre al públic i a quantes persones es relacionin amb el servei amb la correcció i diligència degudes.

3. No cursar la baixa per malaltia, excepte que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

4. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

5. No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar a les assegurances socials, plusos familiars, dins dels quinze dies següents d'haver-se produït, així com les dades de transcendència legal i que l'empresa estigui facultada per reclamar.

B) Es consideraran faltes menys greus

1. La reincidència en cometre, en un període de tres mesos, dos faltes lleus encara que siguin de diferent naturalesa.

2. Les faltes de puntualitat injustificada, des d'un número de tres fins a deu en un mes. S'entén per no puntualitat el retard en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball per un temps superior a 10 minuts i inferior a 20.

3. Faltar al treball un dia sense causa justificada, durant un període de trenta dies.

4. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de salut laboral.

CVE-DOGC-A-17356033-2018

5. L'abandonament del servei sense causa fundada, encara que sigui per un període de temps breu. Si com a conseqüència d'aquest abandonament, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podria ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

6. Les de negligència, deficiència o demora en l'execució de qualsevol treball o en la conservació del material.

C) Es consideraran faltes greus

1. La reincidència en cometre, en un període de tres mesos, dos faltes menys greus encara que siguin de diferent naturalesa.

2. Absència sense causa justificada per dos dies, durant un període de trenta dies.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que poguessin afectar a l'IRPF.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions en hores de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als seus superiors en matèria de servei. En cas d'implicar dany manifest de la disciplina, o d'aquesta es derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.

7. El treballador que simuli la seva presència en el seu lloc de treball fixtant, i abandonant-lo després, o la presència d'un altre treballador, fixtant, contestant o signant per ell.

8. La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de servei; en cas d'implicar risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada falta molt greu.

D) Es consideraran faltes molt greus

1. La reincidència en cometre, en un període d'un any, més d'una falta greu encara que siguin de diferent naturalesa.

2. Més de deu faltes injustificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o, vint faltes durant un any.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i furt i robatori, tant a l'empresa com als companys de treball i a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc, així com la competència deslleial, la concurrència o la inobservança de les normes d'incompatibilitats.

4. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada de treball, així com fer servir eines de l'empresa per a usos propis o fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis o documents de l'empresa.

5. La continuada i habitual manca de neteja, de forma que produeixi causa de queixa justificada dels seus companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual que afecti al desenvolupament del treball.

7. Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a elements estranys aquestes dades de reserva obligada, així com violar el secret professional no respectant la intimitat de clients i pacients, o revelant dades dels mateixos.

8. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o la manca greu de respecte i consideració als superiors o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

10. Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball, sempre que no estigui motivada per l'exercici de dret reconegut per les lleis.

12. Originar freqüents baralles i disputes amb els companys de treball.

CVE-DOGC-A-17356033-2018

13. L'abús d'autoritat per part dels superiors serà sempre considerat com a falta molt greu. Aquell qui ho pateixi, ho posarà immediatament en coneixement de la Direcció de l'empresa.

14. L'assetjament sexual, entenent-se per tal, qualsevol acció o omissió per part de l'empresari o dels treballadors que atempti contra la dignitat dels altres treballadors per raó del seu sexe, compreses les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Article 30

Règim de sancions

1. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni.
2. La sanció de les faltes lleus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de faltes menys greus, greus i molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en el que sigui escoltat el treballador afectat.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte al Comitè d'empresa o delegats de personal, o delegats sindicals, en el seu cas, al mateix temps que al propi afectat de tota sanció que s'imposi.

Article 31

Sancions màximes

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació per escrit.
2. Per faltes menys greus: amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou durant fins a dos dies. En cas de reincidència seran sempre dos dies.
3. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a vint dies.
4. Per faltes molt greus: la suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies o acomiadament disciplinari.

Article 32

Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes menys greus als vint dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 33

Reincidència de faltes

Als efectes de reincidència de faltes, no es tindran en compte aquelles que s'hagin comès amb anterioritat d'acord amb els següents terminis:

Faltes lleus: 3 mesos.

Faltes menys greus: 3 mesos.

Faltes greus: 6 mesos.

Faltes molt greus: 6 mesos.

Article 34

CVE-DOGC-A-17356033-2018

Cancel·lació d'antecedents

Les sancions es cancel·laran, excepte en el cas de reincidència, pel transcurs dels següents terminis:

Les lleus, als tres mesos de la seva imposició.

Les menys greus, als sis mesos de la seva imposició.

Les greus, a l'any de la seva imposició.

Les molt greus, als dos anys de la seva imposició, excepte la d'acomiadament.

Article 35

Règim d'incompatibilitats

1. Els treballadors als que sigui d'aplicació el present Conveni no podran realitzar, per compte propi o de tercer que no sigui el propi empresari, qualsevol treball que tingui relació amb la pròtesi dental, ni podran tenir interessos econòmics o societaris a empreses del sector o relacionades amb el mateix, com ara clíniques dentals o dipòsits dentals. Tanmateix, la realització de qualsevol altra activitat professional retribuïda en qualsevol altre sector d'activitat, ja sigui com a autònom, empleat o mitjançant contracte mercantil, haurà de ser comunicada a l'empresa als efectes legals previstos pels supòsits de pluriocupació.

L'incompliment de les condicions esmentades en el paràgraf anterior, a més de les possibles repercussions que puguin tenir en els diversos ordres jurisdiccionals, incloses les penal, es considerarà com a falta molt greu, sancionable amb l'acomiadament per deslleialtat a l'empresa.

2. Les empreses afectades per aquest Conveni no podran utilitzar treballadors autònoms, o amb contracte mercantil, que voluntàriament prestin els seus serveis dins l'àmbit d'organització, direcció i risc d'aquestes, atès que això suposaria l'existència d'una relació laboral per compte aliena encoberta.

Les parts signants d'aquest Conveni posaran en coneixement de l'autoritat laboral les pràctiques deslleials reflectides en aquest apartat.

Capítol X

Règim assistencial i prevenció de riscos laborals

Article 36

Prestacions complementàries per malaltia o accident

1. El personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal a causa de malaltia professional o accident de treball, percebrà de l'empresa una quantitat equivalent a la diferència que pugui existir entre la prestació econòmica assignada a l'efecte per compte de la Seguretat Social, o de qualsevol altre organisme de previsió, i el cent per cent d'aquell que, en el seu cas, tingui reconegut. En cap cas es podrà excedir el màxim de cotització legalment establerta.

Aquest ajut meritara el mateix període de temps que s'estableixi, amb caràcter general, a les disposicions legals vigents sobre Seguretat Social, per la prestació econòmica per incapacitat temporal.

2. Les parts acorden estudiar la possibilitat de gestionar de forma privada la prestació d'incapacitat temporal.

Article 37

Salut laboral

Les parts signants del present Conveni es comprometen a promoure i aplicar la vigent Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i altra normativa relativa a aquesta matèria, desenvolupant les mesures preventives necessàries a fi de garantir la seguretat i la salut dels treballadors, conscients de l'interès personal i social que té la salut laboral a l'àmbit d'aquesta activitat professional.

Article 38

Defunció

1. En cas de defunció natural d'un treballador, les empreses abonaran als seus familiars, parelles de fet, o qui convisqui com a tal i així ho pugui provar fefaentment, la indemnització d'una mensualitat.
2. Si la mort s'esdevingués en el transcurs de la jornada laboral o a conseqüència d'aquesta, la indemnització que percebran els familiars serà de tres mensualitats.

Article 39

Roba de treball

D'acord amb les normes d'uniformitat acordades per la Direcció, les empreses proveiran als seus treballadors de dos equips de roba de treball. Els esmentats equips hauran de ser renovats cada dos anys. Igualment, es proveirà als repartidors-cobradors d'un equip per a la pluja i el fred.

Capítol XI

Formació professional

Article 40

Formació contínua

Les organitzacions signats del present Conveni es comprometen a promoure conjuntament iniciatives formatives de 20 hores anuals de formació, en cursos d'interès per a la professió i homologats pel Col·legi de Protètics Dentals de Catalunya. Aquest temps serà retribuït. Les 20 hores anuals seran acumulables amb un màxim de dos anys. Serà protestat de l'empresa determinar els cursos en què poden participar els empleats.

Article 41

Formació a alumnes en pràctiques

1. La formació a alumnes en període de pràctiques s'ajustarà a allò que disposin els acords específics que puguin signar el Departament d'Ensenyament i el Col·legi Oficial de Protètics Dentals de Catalunya.

En cap cas, els alumnes en períodes de pràctiques als laboratoris de pròtesi dental col·laboradors, podran participar realitzant feines que tinguin relació amb la construcció, reparació i intervenció respecte d'operacions amb clients objecte del tràfic ordinari de l'empresa.

2. El nombre d'alumnes per laboratori col·laborador s'ajustarà als següents criteris:

1. Laboratoris que disposin d'un a deu treballadors: un alumne.
2. Laboratoris que disposin entre onze i trenta treballadors: dos alumnes.
3. Laboratoris que disposin de més de trenta treballadors: tres alumnes.

Capítol XII

Drets sindicals

CVE-DOGC-A-17356033-2018

Article 42

Tauler d'anuncis

En els centres de treball amb sis treballadors o més, aquests o els seus representants en el centre, podran sol·licitar la col·locació, en un lloc accessible, d'un tauler d'anuncis.

Article 43

Reunions, quotes i informació sindical

Les empreses respectaran el dret dels treballadors a sindicar-se lliurement i s'admetrà que els treballadors afiliats a un sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de servei.

Article 44

Dedicació sindical al conveni col·lectiu

les hores dedicades pels representants dels treballadors, dins de l'horari de treball, a les reunions de la comissió paritària del conveni col·lectiu o de la comissió negociadora, si és possible, seran a càrrec de les seves respectives empreses. aquestes hores no computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

Capítol XIII

contractació laboral

Article 45

Contractes de treball

1. Els contractes de treball en pràctiques s'ajustaran a allò que disposa l'article 11 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre així com el Reial Decret 488/1998, de 27 de març que desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors i el Reial Decret 63/2006, així com la resta de legislació vigent que sigui d'aplicació.

Els llocs de treball que podran ser coberts mitjançant aquesta modalitat contractual seran tots aquells que exigeixin una titulació acadèmica o professional.

En la contractació de treballadors estrangers, comunitaris o no, s'observaran, amb rigor, els requisits que exigeix la legislació vigent al respecte, exigint-se a més la necessitat d'ostentar una titulació homologada per a desenvolupar els treballs de categoria professional que així ho exigeixin. Aquest últim requisit s'exigirà tanmateix als treballadors espanyols que ostentin titulacions estrangeres.

2. La Comissió paritària estudiarà els grups professionals i llocs de treball on resulti d'aplicació el contracte per a la formació, així com els mòduls formatius adients.

3. Per a la categoria de tècnic en pròtesi dental responsable, només es podrà utilitzar la modalitat de contracte fix indefinit amb jornada completa.

Disposicions addicionals

Primera

Taula salarial 2015

D'acord amb la disposició addicional tercera del XIV Conveni col·lectiu de treball pels laboratoris de pròtesi

CVE-DOGC-A-17356033-2018

dental de Catalunya, la taula salarial de l'any 2015 serà: el resultat d'aplicar a la taula de 2014 l'increment real de preus de l'exercici 2014, mesurat segons l'IPC per a Catalunya publicat per l'INE o l'organisme que el pugui substituir. No obstant, l'IPC de l'exercici 2014 va ser negatiu amb un índex 104,616 en relació a un índex 105,338 de l'any 2013. Segons acord de la Comissió paritària el sentit de la clàusula de revisió salarial és garantir el poder adquisitiu en les situacions habituals d'augment de preus, de manera que la Comissió va considerar, més encara tenint en compte la limitada disminució, deixar la taula aplicable l'exercici 2015 igual a la de 2014. En conseqüència, la taula salarial d'aplicació a l'exercici 2015 serà la definida en el següent quadre, expressada en valors mensuals:

Grup 1. Personal tècnic	
Tècnic en pròtesi dental responsable	2.545,74
Tècnic en pròtesi dental supervisor	1.113,99
Tècnic en pròtesi dental	912,34
Grup 2. Personal auxiliar	
Auxiliar especialista de primera	910,47
Auxiliar especialista de segona	708,15
Grup 3. Personal administratiu	
Oficial administratiu de primera	1.103,15
Oficial administratiu de segona	982,73
Auxiliar administratiu	763,53
Grup 4. Personal de oficis diversos	
Repartidor – Cobrador	708,15

Segona

Taula salarial exercici 2016

La taula salarial per a l'any 2016 serà el resultat d'aplicar a la vigent l'any 2015 (Disposició addicional primera) la variació positiva determinada per l'IPC de Catalunya de l'any 2015 (mesurat segons l'IPC per a Catalunya publicat per l'INE o l'organisme que el pugui substituir, equivalent a 0,279116 %) més 0,5 %, segons recull el quadre següent.

Grup 1. Personal tècnic	
Tècnic en pròtesi dental responsable	2.565,57
Tècnic en pròtesi dental supervisor	1.122,67
Tècnic en pròtesi dental	919,45
Grup 2. Personal auxiliar	
Auxiliar especialista de primera	917,56

CVE-DOGC-A-17356033-2018

Auxiliar especialista de segona	713,67
Grup 3. Personal administratiu	
Oficial administratiu de primera	1.111,74
Oficial administratiu de segona	990,39
Auxiliar administratiu	769,48
Grup 4. Personal de oficis diversos	
Repartidor – Cobrador	713,67

Aquests imports corresponen a cadascuna de les 15 pagues.

Tercera

Taula salarial exercici 2017

La taula salarial per a l'any 2017 serà el resultat d'aplicar a la vigent l'any 2016 (Disposició Addicional Segona) la variació positiva determinada per l'IPC de Catalunya de l'any 2016 (mesurat segons l'IPC per a Catalunya publicat per l'INE o l'organisme que el pugui substituir) amb garantia mínima de 0,5 % si l'IPC és inferior a aquest valor.

El sou mínim de la categoria de tècnic responsable s'ajustarà a la dimensió del laboratori de pròtesis dental i segons el següent escalat:

Fins a 10 treballadors: 3.000,00 euros

Entre 11 i 30 treballadors: 4.500,00 euros

Més de 30 treballadors: 6.000,00 euros

Aquests imports corresponen a cadascuna de les 15 pagues. El nombre de treballadors serà la mitjana anual segons còmput de cotització a la Seguretat Social.

Quarta

Taula salarial exercici 2018

La taula salarial per a l'any 2018 serà el resultat d'aplicar a la vigent l'any 2017 (Disposició Addicional tercera) la variació positiva determinada per l'IPC de Catalunya de l'any 2017 (mesurat segons l'IPC per a Catalunya publicat per l'INE o l'organisme que el pugui substituir) amb garantia mínima de 0,5 % si l'IPC és inferior a aquest valor.

El sou mínim de la categoria de tècnic responsable s'ajustarà a la dimensió del laboratori de pròtesis dental segons l'escalat definit a la Disposició addicional tercera.

Aquests imports corresponen a cadascuna de les 15 pagues. El nombre de treballadors serà la mitjana anual segons còmput de cotització a la Seguretat Social.

Cinquena

Medi ambient

Les empreses reconeixen que el medi ambient és un valor afegit, i assumeixen el compromís d'adoptar aquelles mesures que facilitin la seva preservació i en particular aquelles que es refereixen a:

1. Inversió medi ambiental en compliment de la normativa legal vigent

CVE-DOGC-A-17356033-2018

2. Optimització dels recursos energètics i primeres matèries.

Disposicions transitòries

Primera

Totes les persones que no estiguin habilitades amb data de 28 de juny de 2001 per no reunir els requisits necessaris, mantindran en el seu centre de treball la categoria que tenien reconeguda com a garantia ad personam. Les seves retribucions experimentaran els increments que, de forma general, s'aprovin a cada Conveni.

Segona

Els treballadors que amb anterioritat a l'entrada en vigor del Xe Conveni de vigència 2001- 2002 ostentaven la categoria de tècnic protètic, i que no passin a la de tècnic en pròtesi dental responsable, mantindran el seu salari actual, com a garantia ad personam, incrementant-se cada any segons el previst com a increment general en el Conveni.

Tercera

Les empreses afectades per aquest Conveni hauran d'estar en possessió de la llicència prèvia de funcionament com a fabricant de productes sanitaris a mida o tenir-la demanada davant la Direcció General competent del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.

Disposició derogatòria

Primera

Aquest Conveni col·lectiu deroga en la seva totalitat l'anterior Conveni XIV de laboratoris de protètics dentals de Catalunya.

Barcelona 14 de març de 2017

Modificat per acta de 16 d'octubre de 2017

(17.356.033)