

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 15** *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación de diversos artículos del Convenio Colectivo del Sector Protésicos Dentales (código número 28003305011982).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo del Sector Protésicos Dentales, por el que se modifican diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de Modificación, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a de 22 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ACUERDO PUENTE CONVENIO COLECTIVO 2021-2022****PROTÉSICOS DENTALES****COMUNIDAD DE MADRID**

El Sector de la prótesis dental, históricamente ha aglutinado a profesionales que desempeñan una actividad totalmente diferenciada dentro del espectro de las profesiones sanitarias, y con entidad jurídica propia en materia de relaciones laborales.

Ya en 1976, el 28 de diciembre, se reformulaban las Ordenanzas Laborales para el personal que presta sus servicios en los laboratorios de prótesis dental (BOE 10-1-1977), lo que refleja la importancia del sector y la tradición en su regulación laboral.

Las sucesivas Reformas Laborales, especialmente el propio Estatuto de los Trabajadores y sus numerosas modificaciones posteriores, la legislación europea y la propia doctrina generada en los Tribunales Europeos, incluyendo la doctrina tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo y, en definitiva, la ingente legislación publicada en estos años que afecta directamente al mundo laboral, hace necesario revisar determinados aspectos del Convenio Colectivo del Sector de la prótesis dental.

Por todas estas razones ambas partes deben emplazarse para una negociación que ya puede presumirse compleja, pero seguro que fructífera en su resultado. Sin embargo, la dilatación en el tiempo no puede perjudicar a las personas trabajadoras del Sector, de manera que se hace necesario alcanzar un acuerdo puente o temporal, que permita aplicar incrementos salariales de forma inmediata, que compensen de alguna manera, el gran esfuerzo realizado por las personas trabajadoras del Sector durante la pandemia y llegar a consenso en determinadas materias. Por lo anteriormente expuesto, ambas partes:

**ACUERDAN:**

**Primero.-** Las condiciones laborales recogidas en los términos y condiciones de los Convenios Colectivos precedentes, sin más modificaciones que las recogidas en los siguientes acuerdos.

**Segundo.-** El artículo 9 queda redactado en la siguiente forma:

**Artículo 9. Naturaleza de las relaciones laborales. -**

1. Las relaciones del personal con sus empresas pueden ser de carácter fijo- indefinido, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora o fijo discontinuo. Cualquier contrato de duración determinada deberá especificar con precisión la causa habilitante del mismo y las causas concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.
2. El personal fijo indefinido es todo el que se contrata para atender actividades permanentes y ordinarias en el tráfico comercial normal de la empresa. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido
3. Podrá contratarse personal por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora en los términos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9 bis.- Contrato de duración determinada.-**

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, se pacta expresamente que su duración máxima no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá

prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del ET, concretar la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

#### **Artículo 9 TRIS.- Contratato Fijo discontinuo.-**

Deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o burofax certificado con 10 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

El llamamiento deberá contener, como mínimo, las condiciones de incorporación en cuanto a jornada, horario, salario y fecha de incorporación.

Las empresas tendrán que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, durante el mes de enero, el calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- a) Una vez transcurridos tres meses de inactividad, en el caso de realizarse en el marco de celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas.
- b) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido al Servicio Público de Empleo, los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Dicha conversión se realizará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

La contratación fija discontinua podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán sufrir perjuicio por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el convenio colectivo.

**Tercero.-** En materia salarial los artículos 18 y 23, quedan redactados del siguiente modo:

#### **Artículo 18.- Cuantía de los conceptos retributivos durante el año de vigencia del Convenio.-**

Las tablas salariales actuales se incrementarán en los conceptos, cuantías y condiciones que se recogen en el Anexo I a este acuerdo, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2022.

**Artículo 23.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes. -**

1. Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Dos pagas con este carácter, que se abonarán en Navidad y julio, respectivamente, siendo su importe de treinta días cada una.
- b) También se abonará una paga anual de beneficios. El importe de esta paga será de veinticinco días.

2. Dichas pagas se abonarán calculándose sobre el salario base en vigor y antigüedad que se ostente en el año de su abono.

3. Se admite que las empresas puedan llevar a cabo el prorrateo de una, dos o las tres pagas extras entre las doce mensualidades por acuerdo individual escrito con el trabajador.

**Cuarto.-** Se pacta un artículo 25 bis que queda redactado de la siguiente forma:

**Artículo 25 bis.- Registro de jornada y desconexión digital.-**

1.- Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir obligatoriamente el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, es decir, todo el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en su puesto de trabajo. Este registro deberá estar a disposición del trabajador y RLT proporcionando copia del mismo si se solicitara. Se tenderá a que dicho registro se lleve a cabo por medios informáticos.

2.- Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan especialmente a garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador y dispositivos personales, a la desconexión digital y a la intimidad frente a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

**Quinto.-** El artículo 28 del Convenio Colectivo queda redactado en los siguientes términos:

**Artículo 28.- Licencias y permisos.-**

El inicio de los permisos retribuidos se computará el primer día laborable de la persona trabajadora, tras el hecho causante, y si no fuera laborable, el primer día laborable de la persona trabajadora inmediatamente siguiente, tal y como recoge la sentencia del Supremo 257/2020 en Sala de lo Social.

De la misma manera todos los Permisos retribuidos recogidos en el Convenio Colectivo vigente, se disfrutarán en días hábiles para el trabajador, a excepción del permiso por matrimonio que estará establecido como días naturales.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso.
2. Dos días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a cuatro días laborables cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
4. Las licencias y permisos de los apartados anteriores se aplicarán con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho, debiendo acreditar tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho, existente en la Comunidad Autónoma o en el Ayuntamiento de la localidad donde resida el trabajador.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber referido en primer lugar suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de percibirse remuneración por el cumplimiento de ese deber no se abonará retribución por la empresa.
6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos general y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

8. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, si ello fuera posible.

La trabajadora en la referida situación podrá suspender su contrato de trabajo por un período que no puede exceder de seis meses. Este período podrá ser ampliado por el juez, por la concurrencia de las circunstancias y por el plazo que se establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Las comparencias de la trabajadora que se encuentre en esta situación en las actuaciones judiciales, derivadas de los procedimientos por violencia de género, se considerarán ausencias justificadas, que deberá acreditar a la empresa.

También serán de aplicación los supuestos relativos a la violencia sexual y de género recogidos en la Ley nº 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

**Sexto.-** Se establece un nuevo artículo 28 bis, denominado horas para asuntos propios, cuya redacción será la siguiente:

**28 bis.- Horas para asuntos propios.-**

Ocho horas al año para asuntos propios a disfrutar en el año 2023, retribuidas y no recuperables en las siguientes condiciones:

- Debe solicitarse con una antelación de quince días sin perjuicio de que dicho plazo se reduzca por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
- Podrá ser denegado el día que se pida por necesidades del servicio justificadamente, con al menos tres días de antelación al día para el que se solicita.
- Se debe disfrutar dentro del año natural al que corresponde, de no hacerse así se pierde, por lo que no es acumulable en años posteriores al que corresponda, siempre que no sea por causas imputables a la empresa.
- No se podrá disfrutar unido a días de vacaciones, ni como día puente, ni víspera o posterior a festivo, salvo acuerdo de las partes.
- La duración mínima de estas horas o su fracción no puede ser inferior a una hora.

**Séptimo.-** Inicio de negociaciones del próximo Convenio Colectivo.-

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo dentro del mes de noviembre de 2022, priorizando las siguientes materias:

- 1) Régimen salarial, para los años de vigencia del próximo Convenio Colectivo.
- 2) Pagas extraordinarias
- 3) Clasificación profesional: Especial adaptación a la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y Certificaciones Profesionales.
- 4) Desarrollo, modernización y adaptación general de las cláusulas normativas a las innovaciones legislativas.
- 5) Avanzar en Permisos Retribuidos y días de libre disposición.
- 6) Jornada Anual y descansos
- 7) Salud Laboral.
- 8) Contrato formativo.
- 9) Cualquier otra materia de especial interés para el Sector.

(03/3.258/23)

