

Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid

Bop nº: 117
Fecha: miércoles, 23 de mayo de 2007
Sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Organismo emisor: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Suborganismo: DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID
Departamento: Oficina Territorial de Trabajo
PDF del BOP: <http://www.diputaciondevalladolid.es/bop/sumarios/2007/mayo/bop20070523.pdf>
PDF del artículo: http://www.diputaciondevalladolid.es/bop/sumarios/2007/mayo/23/ref_2007_4098.pdf
Referencia: **4098/2007** pág. 3
Título: **Resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio para laboratorios de prótesis dental de Valladolid y provincia, años 2007, 2008 y 2009.**

Texto:

Convenios Colectivos

Expte.: 1767

RESOLUCIÓN DE 4 DE MAYO DE 2007 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009

Visto el texto del Convenio Colectivo para LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009. (Código 4701675), suscrito el día 20 de marzo de 2007, de una parte, por los representantes designados por APRODEVA, y de otra, por los representantes designados por CCOO y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 28 de marzo de 2007, y realizada la subsanación oportuna con fecha 26 de abril de 2007; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 3 y 5 del Decreto 2/2003, de 3 de julio (BOCYL de 4 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

ACUERDA

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 4 de mayo de 2007.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR "LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL" DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo. 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

1.-El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas y Centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y su Provincia, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la de PRÓTESIS DENTAL, y a todos los trabajadores, que presten servicio en dichas Empresas y Centros de Trabajo, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artículo. 2º.- VIGENCIA.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor el 1-enero-2007.

Artículo. 3º.- DURACIÓN.

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2.009.

Artículo. 4º.- PRORROGA.

1. Si antes del vencimiento previsto, y con una antelación mínima de tres meses, no es denunciado por cualquiera de las partes, este convenio Colectivo se considera prorrogado de año en año, salvo que cualquiera de dichas prórrogas se produjese la denuncia antes prevista, aplicándose un incremento anual a la tabla salarial en el mismo porcentaje que experimente el Índice de Precios al Consumo de la media nacional de los doce meses anteriores.

2. Finalizado el periodo de duración de este Convenio el mismo permanecerá vigente en todo su articulado, hasta tanto se firme un Nuevo Convenio que sustituya al vencido.

CAPITULO II.- PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

Artículo. 5º.- GARANTÍA AD PERSONAM.

En todo caso se respetarán las condiciones de todo tipo, más beneficiosas, concedidas por las empresas a todos o a alguno de sus trabajadores, que no sean incompatibles con las reguladas en el presente Convenio.

Art. 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las remuneraciones establecidas en este convenio sustituyen y compensan en su conjunto, a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que vinieran devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, aunque lo fuera por pacto individual, sin que en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global anual que disfrute.

Artículo. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. Por ello, en el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y se dirigiera de oficio o/a instancia de parte a la Jurisdicción competente al objeto de subsanar las presuntas anomalías, y por dicha Jurisdicción se determinase la nulidad de alguna de sus cláusulas, y como quiera que, conforme se pacta, este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA.

1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios.

2. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos representaciones que la integran, en la sede de la CVE, a las reuniones podrán acudir las partes asistidas por asesores.

3. En todo caso las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros).

Artículo 9.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

c) El arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que se sometan a la Comisión.

CAPITULO III.- DEL PERSONAL

Artículo 10.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Contrato Eventual.- En atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

* Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el periodo del contrato).

Artículo 11.- COMPETENCIA.

Para evitar la competencia desleal, se prohíbe a todos los trabajadores afectados por este convenio, hacer trabajos por cuenta propia o prestar sus servicios en otra empresa de la misma actividad, siendo sancionado tanto el empresario que los admita como el trabajador que incumpla lo pactado en este artículo, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia

Artículo 12.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el tiempo que a continuación se fija para cada una de las categorías profesionales.

TÉCNICOS: Seis meses.

AUXILIARES: Tres meses.

PERSONAL SIN CUALIFICACIÓN: Un mes.

Artículo 13.- CESE VOLUNTARIO EN LA EMPRESA.

1. El trabajador que pretenda cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con acuse de recibo, con quince días de antelación a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

3. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación en los contratos de duración de mas de seis meses, obligará a este el abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Artículo 14.- NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte

de los criterios de responsabilidad, de iniciativa y de conocimientos y experiencia. Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre recursos humanos técnicos y productivos.

Se entiende por iniciativa el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Se entiende por conocimientos y experiencia, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades no lo requieren.

TÉCNICOS:

Nivel I. TÉCNICO RESPONSABLE DE LABORATORIO:

Es la persona que domina perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales, y en la programación y organización del Laboratorio. Para el desempeño de este puesto de trabajo se requerirá estar en posesión de la titulación de Técnico Superior (especialista) en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

Nivel II. TÉCNICO ESPECIALISTA DE PRIMERA:

Es la persona que bajo la dirección de la empresa y ateniéndose a las disposiciones y exigencia de las misma, domina a la perfección tres ramas de la prótesis, con responsabilidad e iniciativa propia, sabiendo el tiempo que lleva cada fase para poder exigir a cualquier empleado un rendimiento con arreglo a su categoría, será el que de el visto bueno a los trabajos, asumiendo la responsabilidad de la obra ejecutada. Será Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

Nivel III. TÉCNICO ESPECIALISTA DE SEGUNDA:

Es la persona especializada que domina a la perfección dos ramas de la prótesis respondiendo plenamente del trabajo realizado, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

Ascenso: Cuando demuestre una cualificación para desempeñar las tareas del Nivel II (Técnico especialista de primera) , y tenga al menos tres años de permanencia de trabajo efectivo en el Nivel III.

Nivel IV. TÉCNICO ESPECIALISTA DE TERCERA:

Es la persona especializada que domina a la perfección una rama de la prótesis, respondiendo plenamente del trabajo realizado, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada.

Ascenso: Cuando demuestre una cualificación para desempeñar las tareas del Nivel III (Técnico especialista de segunda), y tenga al menos dos años de permanencia de trabajo efectivo en el Nivel IV.

AUXILIARES

Nivel V. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:

Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de mecanografía, archivo, y otras actividades de técnicas administrativas.

Nivel VI. AUXILIAR DE PRÓTESIS DENTAL:

Comprende los trabajos por los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar y que sean completamente independientes en el laboratorio a los de elaboración de prótesis dental, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso por un superior.

Nivel VII. PERSONAL SIN CUALIFICACIÓN:

Limpiador/a

Repartidor/a.

CAPITULO IV. - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo. 15. - NIVELES SALARIALES.

1.- Los salarios pactados para el año 2007 son los que figuran en las tablas siguientes que resultan de aplicar los siguientes porcentajes:

? NIVEL I, II, III, IV : El salario vigente a 31-12-2006 se incrementa en un 4 %.

? NIVEL V: La comisión negociadora ha acordado la equiparación de este nivel al nivel IV en un periodo de tres años (equiparación que se producirá en el año 2009) , para lo cual se acuerda que el salario base de este nivel para el año 2007 será de 700 euros.

? NIVEL VI, VII : El salario vigente a 31-12-2006 se incrementa en un 5 %.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2007

NIVEL/ CATEGORÍA Salario mes Salario Año

(se incluyen las dos pagas extras)

I Técnico responsable 1.300,4 euros 18.205,6 euros

II Técnico especialista de primera 8.94,03 euros 12.516,42 euros

III Técnico especialista de segunda 793,24 euros 11.105,36 euros

IV Técnico especialista de tercera 726,41 euros 10.169,74 euros

V Auxiliar administrativo 700 euros 9.800 euros

VI Auxiliar de prótesis 618,16 euros 8.654,24 euros

VII Personal subalterno, repartidor/a, limpiador/a 574,4 euros 8041,6 euros

2.- Para el segundo año de vigencia (año 2008) del convenio colectivo:

- NIVEL I, II, III, IV: Los salarios vigentes a 31-12-2007 se incrementará en la cuantía que resulte de aplicar el IPC real del año 2007+1.

- NIVEL V: Los salarios vigentes a 31-12-2007 se incrementará en la cuantía que resulte de aplicar el IPC real del año 2007+3.

- NIVEL VI, VII: El salario vigente a 31-12-2007 se incrementa en la cuantía que resulte de aplicar el IPC real del año 2007+2.5.

3.- Para el tercer año de vigencia (año 2009) del convenio colectivo:

- NIVEL I, II, III, IV: Los salarios vigentes a 31-12-2008 se incrementará en la cuantía que resulte de aplicar el IPC real del año 2008+1.

- NIVEL V. En este año se debe de producir la equiparación de este nivel con el nivel IV, con lo cual se incrementará el salario vigente a 31-12-2008 en la cuantía necesaria para su equiparación con el salario del nivel IV.

- NIVEL VI, VII: El salario vigente a 31-12-2008 se incrementa en la cuantía que resulte de aplicar el IPC real del año 2008+2.5.

4.- Pagas extraordinarias:

Todos los Trabajadores que presten servicios en las Empresas afectadas por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, en la cuantía cada una de ellas de 30 días de salario

Las dos pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 16. PLUS DE TRANSPORTE:

El plus de transporte para cada uno de los años en que estará vigente el convenio es el siguiente:

Año 2007: El importe del plus de transporte se incrementará en un 5% con respecto a la cuantía del año 2006, resultando una cuantía de 54,7 euros mensuales y 656,4 euros anuales (12 mensualidades).

Año 2008: El plus de transporte se incrementa en la cuantía que resulte de aplicar a la cuantía del año 2007, el IPC real del año 2007+2.5.

Año 2009: El plus de transporte se incrementa en la cuantía que resulte de aplicar a la cuantía del año 2008, el IPC real del año 2008+2.5.

CAPITULO IV. - JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES.

Artículo 17º. - JORNADA Y DESCANSOS.

Se establece para las empresas afectadas por este Convenio una jornada laboral de 40 horas semanales en computo anual.

Para los trabajadores en jornada continuada, dentro de la jornada pactada, se establece un descanso intermedio en la jornada diaria de quince minutos, que se entenderá como parte de la jornada efectiva.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrán ser superior a nueve diarias, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo. 18º. - VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán anualmente un periodo de vacaciones , de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda si el tiempo de trabajo es inferior al año.

Anualmente se confeccionará un calendario que fijará, de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores, los periodos de disfrute.

Artículo 19º. - PERMISOS PARTICULARES.

A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la siguiente forma:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos-nueras y cuñados.

Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los Trabajadores (art. 37, núm.3). En concreto, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

-Quince días naturales en caso de matrimonio.

-Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo. Cuando el trabajador se tenga que desplazar más de 150 Km. de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo se ampliará dos días más.

- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador se tiene que desplazar más de 150 Km de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses , podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se realicen estudios en centros oficiales. Asimismo procederá el permiso cuando se participe en programas de formación continua relacionados con el sector de prótesis dental v dichos cursos no se puedan realizar fuera del horario laboral. dorae

solo se imparta un curso que coincide con el horario de su jornada laboral, en todo caso debe de ser autorizado por el empresario que determinará si su ausencia perjudica la actividad normal de la empresa.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso habrá que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET.

- Quiénes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella.

- Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables.

Artículo 20. - EXCEDENCIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia , no superior a tres años , para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se vinieren disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen , solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 21. - SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas , a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen , solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 22. ROPA DE TRABAJO

Las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera , ropa de trabajo adecuada para el ejercicio de sus funciones, así como equipos y prendas de protección personal adecuados al riesgo a evitar. Cuando existan varias opciones de similares características, los trabajadores participarán en la elección de las prendas y equipos. Este personal está obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa.

Artículo 23 . PREVENCIÓN DE RIESGOS.

1.- Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se efectuarán dentro de la jornada de trabajo.

Los reconocimientos se efectuarán cuando se contrate al trabajador y anualmente.

2. Salud laboral.

De conformidad con lo establecido en la ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. La empresa garantizará una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, a todos los trabajadores.

El trabajador debe realizar su trabajo cumpliendo con las medidas preventivas que en cada caso sean adoptadas.

3. Protección de la maternidad.

a) La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

c) El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen a los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

d) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del ET , durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) En el caso de suspenderse el contrato de trabajo de conformidad con lo señalado en el artículo 45.1.d) del ET la suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 24. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal a causa de accidente de trabajo , percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social y el cien por ciento de su salario. Esta cantidad le percibirá un máximo de 21 días

Artículo 25 °.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

1. Los incrementos salariales establecidos para el periodo de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquéllas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).

2. Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la Empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.

3. La Comisión Paritaria exigirá a la Empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

4. El descuelgue de la Empresa de las condiciones pactadas en este Convenio sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

- El texto de este artículo no incluye posibles gráficos ni el formato tipográfico original y puede estar incompleto.

AVISO JURÍDICO

- Únicamente el texto impreso de las disposiciones publicadas en el diario "Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid", tiene la consideración de oficial y auténtico.
- El BOP de Valladolid no asume responsabilidad alguna en relación con la información ofrecida por cualquier otro medio o soporte distinto de su Boletín Oficial impreso, ni por el uso que pudiera hacerse de la misma debido a errores, erratas, omisiones o manipulaciones de la misma.
- Por otra parte, el BOP de Valladolid no puede garantizar que su servicio en internet no quede interrumpido o afectado por problemas técnicos, y no asume responsabilidad alguna respecto de dichos problemas.