



(Disposición
Vigente)

Resolución de 29 de junio 2010

LEG 2010\3304

PRÓTESIS DENTAL. Dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector Laboratorios de Prótesis Dental.

OFICINA TERRITORIAL TRABAJO

BO. Valladolid 17 julio 2010, núm. 162, [pág. 9]

SUMARIO

- Sumario
 - Parte Expositiva
 - Primero
 - Segundo
 - Tercero
 - III Convenio Colectivo Provincial del Sector "Laboratorios de Prótesis Dental" de Valladolid y Provincia para los Años 2010, 2011 y 2012 [arts. 1 a 27]
 - CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación del convenio [arts. 1 a 4]
 - Artículo 1. Ámbito funcional y territorial
 - Artículo 2. Vigencia
 - Artículo 3. Duración
 - Artículo 4. Prórroga
 - CAPÍTULO II. Principios generales del convenio [arts. 5 a 9]
 - Artículo 5. Garantía ad personam
 - Artículo 6. Absorción y compensación
 - Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

- Artículo 8. Comisión paritaria
- Artículo 9. Funciones de la Comisión Paritaria
- CAPÍTULO III. Del personal [arts. 10 a 14]
 - Artículo 10. Contratos de duración determinada
 - Artículo 11. Competencia
 - Artículo 12. Período de prueba
 - Artículo 13. Cese voluntario en la empresa
 - Artículo 14. Niveles y categorías profesionales
- CAPÍTULO IV. Condiciones económicas [arts. 15 a 16]
 - Artículo 15. Niveles salariales
 - Artículo 16. Plus de transporte
- CAPÍTULO IV. Jornada, descansos, vacaciones [arts. 17 a 27]
 - Artículo 17. Jornada y descansos
 - Artículo 18. Vacaciones
 - Artículo 19. Permisos particulares
 - Artículo 20. Excedencias
 - Artículo 21. Suspensión con reserva de puesto de trabajo
 - Artículo 22. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
 - Artículo 23. Ropa de trabajo
 - Artículo 24. Prevención de riesgos
 - Artículo 25. Incapacidad temporal
 - Artículo 26. Igualdad de Oportunidades
 - Artículo 27. Cláusula de descuelgue

2010, de una parte, por los representantes designados por APRODEVA y, de otra, por los representantes designados por CC.OO y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 11 de junio de 2010, 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. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (B.O.C. y L. de 3 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.

III Convenio Colectivo Provincial del Sector "Laboratorios de Prótesis Dental" de Valladolid y Provincia para los Años 2010, 2011 y 2012

CAPÍTULO I.

Ámbito de aplicación del convenio

Artículo 1.

Ámbito funcional y territorial

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 2.

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-2010.

Artículo 3.

Duración

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2012.

Artículo 4.

Prórroga

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

CAPÍTULO II.

Principios generales del convenio

Artículo 5.

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.

Artículo 6.

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 7.

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.

CAPÍTULO 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 período 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 2720/1998 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 período 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.

Período 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 más de seis meses, obligará a éste al 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 todas 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 mismas, 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 dé 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.

CAPÍTULO IV.

Condiciones económicas

Artículo 15.

Niveles salariales

1.–Los salarios pactados para el año 2010 son los que figuran en la tabla siguiente que resultan de aplicar el 1,5% a las tablas vigentes a 31-12-2009:

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2010

Nivel/ categoría	Salario mes	Salario Año (se incluyen las dos pagas extras)
I Técnico responsable	1.421,85 €	19.905,90 €
II Técnico especialista de primera	977,53 €	13.685,42 €
III Técnico especialista de segunda	867,33 €	12.142,62 €
IV Técnico especialista de tercera	794,26 €	11.119,64 €
V Auxiliar administrativo	794,26 €	11.119,64 €
VI Auxiliar de prótesis	695,57 €	9.737,98 €
VII Personal subalterno, repartidor/a, limpiador/a	646,33 €	9.048,62 €

2.–PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO (AÑO 2011):

Se efectuará un incremento salarial igual al I.P.C. real del año 2010, incremento que se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2010.

3.–PARA EL TERCER AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO (AÑO 2012):

Se efectuará un incremento salarial igual al I.P.C. real del año 2011, incremento que se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011.

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 2010: El plus de transporte para el año 2010 no se incrementa, siendo el mismo importe que el del año 2009 (60,64 € /mes), por doce mensualidades (727,68 €/año).

Año 2011: El plus de transporte se incrementa en la cuantía que resulte de aplicar a la cuantía del año 2010, el IPC real del año 2010.

Año 2012: El plus de transporte se incrementa en la cuantía que resulte de aplicar a la cuantía del año 2011, el IPC real del año 2011.

CAPÍTULO IV.

Jornada, descansos, vacaciones

Artículo 17.

Jornada y descansos

Se establece para las empresas afectadas por este Convenio una jornada laboral de 40 horas semanales en cómputo 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 18.

Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán anualmente un período 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 períodos de disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 19.

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, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 período 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 más del veinte por ciento de las horas laborables en un período 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 y dichos cursos no se puedan realizar fuera del horario laboral, porque sólo 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con el empresario. 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.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones

justificadas de funcionamiento de la empresa.

- 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.

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

Artículo 20.

Excedencias

a) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible

con el ejercicio del derecho reconocido en el Art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 22.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 23.

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 24.

Prevención de riesgos

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 él 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.

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.

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 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 período 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 25.

Incapacidad temporal

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal a causa de accidente de trabajo, percibirán 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 la percibirán un máximo de 21 días.

Artículo 26.

Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución Española.

PLANES DE IGUALDAD

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 27.

Cláusula de descuelgue

1. Los incrementos salariales establecidos para el período de vigencia de este Convenio, no serán de obligada

aplicación para aquellas 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.