Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid para los años 2017, 2018 y 2019.

TITULO I.- NATURALEZA JURIDICA

Artículo 1º. - Partes contratantes.
El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Asociación Empresarial Metalúrgica de Valladolid y Provincia, y de la otra por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

TITULO II.- AMBITOS

Artículo 2º. - Ámbito funcional y personal.
El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad en Valladolid y su provincia, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.
De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.
Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.
Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.
Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.
De igual modo, están comprendidas dentro el Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector
Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5mm.
Quedarán fuera de ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.
También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.
Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.
En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.
Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), están incluidas en el Anexo I.
Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial.
El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Valladolid, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Articulo 4º. – Exclusiones y concurrencia de convenios.
Se excluyen del ámbito de aplicación del presente Convenio:
a) Las empresas que tengan concertado un Convenio Colectivo de ámbito de empresa.
b) Las empresas que en el futuro concierten con sus trabajadores un Convenio Colectivo.
La aplicación de los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes en cada momento y el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).
En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 5º. - Ámbito temporal.
El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2017, y su duración, que será de tres años, finalizará el 31 de diciembre de 2019.
Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir en favor de los trabajadores, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 6º. - Denuncia y prórroga.
El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.
La Comisión negociadora deberá quedar válidamente constituida como mínimo quince días antes de la finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y los treinta días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la presentación de plataformas.

Artículo 7º. - Condiciones más beneficiosas.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-03539 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Núm. 156 Pág. 4
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 8º. - Vinculación a la totalidad.
Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto.
En consecuencia, si por aplicación de normas legales, convenios o acuerdos de cualquier ámbito, o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración u Órganos jurisdiccionales o por cualquier otra causa ajena a la voluntad de las partes negociadoras, no fuera posible la aplicación durante la totalidad de la vigencia acordada para cada materia de alguno o algunos de los pactos establecidos o se impusiera su modificación, el presente Convenio se adaptaría a las nuevas normativas o resoluciones judiciales.

TITULO III.- CONTRATACIÓN

Artículo 9.- Contrato eventual.
El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, regulado en el número 1, apartado b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 10º. - Contratos en Prácticas.
La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviese en posesión de titulo universitario no podrá ser inferior al 64 ó al 79 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviese en posesión de titulo de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, no podrá ser inferior al 60 ó al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 11º.- Contratos para la Formación.
La retribución del trabajador contratado para la formación, no podrá ser inferior al 80 ó al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para el especialista en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12º. - Obra o servicio determinado.
El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.
Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.
Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.
En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.
Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.
El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.
La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el R.D.Leg.2/2015, de 23 de octubre:
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

Artículo 13º.- Subrogación.
Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y cualquier cliente, público o privado, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y condiciones de los mismos.
Si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando estos trabajos, deberá en estos casos subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante doce meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada, con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la cesante.
Esta subrogación tendrá, igualmente, las siguientes cláusulas condicionantes:
a. No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado, en el periodo de los últimos 12 meses.
b. Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a doce meses de prestación de servicios en la contrata.
c. La empresa cesante deberá acreditar a la nueva empresa adjudicataria relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos doce meses.
d. Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad superior a doce meses.
e. El trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.
En todo caso, la subrogación no será de aplicación a las micro-PYMES, entendiendo como tales las empresas que tengan 10 o menos trabajadores, con anterioridad al inicio de los servicios. No obstante, en este último caso, operaría también la subrogación en el número de trabajadores de los que tuviera necesidad, siempre y cuando el servicio a prestar supere los 10 trabajadores

Artículo 14º.- Jubilación parcial con contrato de relevo.
Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán jubilarse parcialmente al amparo de lo previsto actualmente en los artículos 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-03539 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Núm. 156 Pág. 5
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Artículo 15º. - Empresas de Trabajo Temporal.
La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.
Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.
No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente en desarrollo de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

Artículo 16º. - Período de prueba.
Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder:
Peones, especialistas y resto de categorías no comprendidas en los apartados que siguen: Quince días laborales.
Administrativos, Técnicos no titulados y Oficiales: Un mes.
Técnicos Titulados: Seis meses.
Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes

Artículo 17º.- Ceses.
En los casos en los que el trabajador con una antigüedad superior al año desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrá en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días naturales.
En los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año, la empresa que formule la denuncia del mismo lo pondrá en conocimiento del trabajador con una antelación mínima de quince días naturales.
Una copia simple del recibo de liquidación se entregará por la empresa con la suficiente antelación a la fecha de extinción del contrato.
A tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, a la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de interinidad, y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización a que se refiere la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el R.D.Leg.2/2015, de 23 de octubre:
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

TITULO IV.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 18º.- Salarios.
a.- AÑO 2017.- Los salarios pactados en el presente Convenio para el periodo que va de 01.01.2017 a 31.05.2017, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo II. Los salarios pactados en el presente Convenio para el periodo que va de 01.06.2017 a 31.12.2017, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo III, que supone un incremento del 2 por 100.
b.- AÑO 2018.- Los salarios pactados en el presente Convenio para el periodo que va de 01.01.2018 a 31.12.2018, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo IV, que supone un incremento del 2 por 100.
c.- AÑO 2019.- Los salarios pactados en el presente Convenio para el periodo que va de 01.01.2019 a 31.12.2019, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo V, que supone un incremento del 2 por 100.
d.- REVISIÓN SALARIAL. Con carácter excepcional, durante la vigencia del presente convenio no se aplicará clausula de revisión salarial alguna.

Art.19.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la misma le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º. - Pago de salarios.
Las empresas reflejarán en nómina debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador.
La liquidación y el pago de salarios se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que indicado pago pueda producirse más allá de los cinco primeros días del mes siguiente al de devengo. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.
El interés por mora en el pago de salarios será el diez por ciento de lo adeudado.

Artículo 21º. - Antigüedad.
El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del seis por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado. No obstante, todos aquellos que vengan percibiendo la antigüedad por trienios seguirán cobrando de la misma forma.
La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como botones.
El derecho a dicha promoción económica se establece en los siguientes límites:
Los trabajadores contratados a partir del día 01-01-1995, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de dos quinquenios.
Los trabajadores que con anterioridad a la fecha expresada estuvieran prestando sus servicios en la empresa, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de tres quinquenios o cinco trienios para el caso de que vinieran percibiendo la antigüedad de esta última forma. Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos.
Para el cómputo de antigüedad con los límites más arriba establecidos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.
Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de la prestación del servicio militar, y la excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijo y la excedencia de duración no superior a dos años para cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.
También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en períodos de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Pág. 6
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.
Los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan, comenzarán a devengarse el mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 22º. - Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25 por 100 del salario base de la categoría, que pasarán a ser del 30 por 100 si concurriesen dos circunstancias y el 35 por 100 si fuesen tres.

Artículo 23º. - Nocturnidad.
Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana así como el de aquellas empresas que su turno de noche se desarrolle de once de la noche a siete de la mañana. Las horas trabajadas durante los periodos indicados, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea
nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por ciento sobre el salario base.
En las empresas que inicien su jornada a las seis de la mañana, no se abonará parte proporcional alguna por este concepto de nocturnidad.

Artículo 24º. - Plus de Jefe de Equipo.
Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asuma el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.
El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que su ascenso a superior categoría quede aquella superada.
El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un veinte por ciento sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 25º.- Plus de Turnicidad.
Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad para aquellos trabajadores que de forma habitual fueran a realizar su jornada ordinaria bajo indicado régimen de turnos, en las siguientes cantidades:
a.- AÑO 2017.- En el periodo que va de 01.01.2017 a 31.05.2017: 32,28 euros mensuales; en el periodo que va de 01.06.2017 a 31.12.2017:32,93 euros mensuales.
b.- AÑO 2018: 33,59 euros mensuales.
c.- AÑO 2019: 34,26 euros mensuales.
El personal a turno será el que en cada momento señale la empresa, atendiendo a las necesidades de la misma.

Artículo 26º. - Trabajos ordinarios en domingos y fiestas.
Cuando de forma ordinaria los trabajadores presten sus servicios durante algún domingo o fiesta laboral, verán incrementada su retribución en las cantidades que se expresan a continuación o parte proporcional si indicada prestación no lo fuera a jornada completa, salvo que el salario del trabajador se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios en señalados domingos o días festivos:
a.- AÑO 2017.- En el periodo que va de 01.01.2017 a 31.05.2017: 22.60 euros; en el periodo que va de 01.06.2017 a 31.12.2017:23,05 euros.
b.- AÑO 2018: 23,51 euros.
c.- AÑO 2019: 23,98 euros.

Artículo 27º. - Incentivos.
A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus trabajadores, con carácter individual o colectivo.
Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen y, pudiendo el trabajador o trabajadores disconformes con el sistema recurrir contra su aplicación ante la Administración competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.
El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos podrá establecerse, bien como complemento de salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.
La tarifa de incentivos, prima, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento normal se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario convenio a tiempo.
Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.
Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado. Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas a la Administración competente.

Artículo 28º. - Horas extraordinarias.
Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:
a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, siendo de carácter voluntario su realización.
El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía establecida en la Tabla Salarial para cada categoría profesional.
La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas mediante relación nominal de las mismas con indicación, en su caso, de las estructurales.

Artículo 29º. - Gratificaciones extraordinarias.
Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Diciembre, en la cuantía de treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad para cada categoría profesional. Debiéndose hacerse efectivas en la primera quincena de julio y el día 15 de diciembre, respectivamente.
Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado más los periodos de IT con complemento de empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Pág. 7
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Previo acuerdo de empresa y trabajadores y para la totalidad de la plantilla, podrá procederse a su abono prorrateándolas en las doce mensualidades.

Artículo 30º. - Dietas.
Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en la que radique la empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por el siguiente importe:
a.- De 1 de enero de 2017 a 31.05.2018: 51,00 euros.
b.- De 01.06.2018 a 31.12.2019: 52,02 euros.
Si los trabajos se efectuaran de forma tal, que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida de mediodía, percibirá media dieta en cuantía:
a.- De 1 de enero de 2017 a 31.05.2018: 14,57 euros.
b.- De 01.06.2018 a 31.12.2019: 14,86 euros.
La empresa anticipará al trabajador las cantidades correspondientes a los días de desplazamiento, salvo otro sistema instaurado en la empresa con acuerdo entre las partes.
Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.
Los viajes de ida/vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.
Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso, deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.
No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que excede de tres Kilómetros de la localidad donde esté enclavada la industria. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.
En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Artículo 31º. - Desplazamientos.
El importe del kilometraje de los desplazamientos que el trabajador realizara al servicio de la empresa en vehículo propio, para cuya utilización se requerirá mutuo acuerdo de las partes, se fija en:
a.- AÑO 2017.- En el periodo que va de 01.01.2017 a 31.05.2017: 0,31 euros/kilometro; en el periodo que va de 01.06.2017 a 31.12.2017:0,32 euros/kilometro.
b.- AÑO 2018: 0,33 euros/kilometro.
c.- AÑO 2019: 0,34 euros/kilometro.
En las empresas que por su actividad hubieran de efectuar sus trabajadores desplazamientos, el cómputo de la jornada para los mismos se iniciará en el momento de la llegada al tajo del vehículo que transporte el personal, y se terminará en el puesto de trabajo.
Siempre que no exista otro acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo cuando el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de una hora y no supere las dos entre ida y vuelta, lo que supera las dos horas se abonará a prorrata del valor hora sencilla de trabajo. Cuando no exceda de una hora entre ida y vuelta, no se abonará el tiempo de desplazamiento.
El tiempo de desplazamiento no computa a efectos de jornada.
Cuando el desplazamiento se realice a una distancia superior a cien kilómetros, o en distancias inferiores por circunstancias metereológicas adversas, el trabajador tendrá la opción de volver a su domicilio o pernoctar en las condiciones establecidas en el artículo de dietas.
En caso de discrepancias en la aplicación de este artículo, se podrán plantear las mismas por los afectados ante la Comisión Paritaria del Convenio para su estudio y posible solución.

TITULO V.- ORDENACION DE LA JORNADA

Artículo 32º. - Jornada.
La jornada pactada en cómputo anual para cada uno de los años 2017, 2018 y 2019, es de mil setecientas cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Artículo 33º. - Calendarios y horarios.
Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, dentro de los treinta días siguientes las empresas confeccionarán de forma obligatoria el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada.
Como anexo de este Convenio, la comisión paritaria confeccionará y publicará, dentro de los quince primeros días del año 2018 y 2019, un calendario laboral que tendrá carácter subsidiario, de aplicación exclusiva en aquellas empresas que no hubiesen confeccionado y expuesto el suyo propio en el plazo establecido en el párrafo primero de este articulo.

Artículo 34º.- Flexibilidad.
La flexibilidad tendrá el límite previsto en la normativa vigente de aplicación, esto es, el 10% del total de horas previstas en el Convenio.
Para su aplicación se contemplan dos supuestos:
Aquel en el que concurren causas técnicas, económicas, de demanda u organizativas que hagan necesario la utilización de dicha flexibilidad en un plazo inferior a diez días; en ese supuesto el empresario notificará a la representación de los trabajadores este hecho con una antelación mínima de cinco días, especificando esas causas. De igual forma se comunicará a los trabajadores afectados como mínimo con cinco días de antelación.
Caso de no concurrir las anteriores circunstancias en el plazo anteriormente señalado, se procederá a negociar con la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de tres días. Caso de no alcanzarse acuerdo se someterá a arbitraje que se resolverá en el plazo máximo de siete días. Este arbitraje se realizará ante el órgano público correspondiente.
La regularización de la jornada anual se producirá en el año natural, salvo aquellas diferencias que se hubieran producido en el segundo semestre del año, que podrán compensarse hasta el 30 de junio del año siguiente.

Artículo 35º. - Vacaciones.
El período de vacaciones anuales retribuido no sustituibles por compensación económica será como mínimo de treinta días naturales, iniciándose en día laborable.
El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario, los representantes de los trabajadores o el trabajador que también podrá convenir en la división en dos del período total.
Salvo otro acuerdo entre empresa y trabajador, al menos la mitad de las vacaciones anuales se disfrutarán del 21 de junio a 21 de septiembre con excepción del sector de climatización.
Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sean con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Pág. 8
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Si existiese desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción competente dictará la fecha que para el disfrute corresponda.
El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, dos meses y medio antes, al menos, del comienzo del disfrute y con, al menos, un mes de antelación al inicio de las vacaciones la empresa entregará al trabajador documento acreditativo de las fechas de disfrute de las mismas cuya recepción deberá ser firmado, igualmente, por el trabajador.
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 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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.
En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
En lo no previsto de forma específica en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable sobre la materia.

TITULO VI.- DERECHOS SINDICALES Y REGIMEN DE INFORMACION Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 36º. - De los Sindicatos.
Las partes firmantes ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. En tal sentido para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir, las partes instrumentarán las medidas o mecanismos que fueren necesarios para la resolución de los conflictos en el menor espacio de tiempo posible.
La parte económica admite la conveniencia de que todas empresas afiliadas a su organización consideren a todos los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y consustánciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas por los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los afiliados al Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la hora de trabajo, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

Artículo 37º. - Comité de Empresa y Delegados de Personal.
Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial o del Estado. Teniendo reconocidas en su empresa las competencias, funciones y garantías a que se refieren los artículos 62 al 68 del Estatuto de los Trabajadores
En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, cada sindicato presente en el mismo podrá destituir a aquél miembro del comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al trabajador que le haya de sustituir y que le corresponda según el orden de la candidatura presentada y recogida en las actas de las elecciones sindicales en la empresa.

Artículo 38º. - Garantías de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.
1º- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala contenida en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.
Pudiendo acumular individualmente en un mismo mes el crédito horario correspondiente a dos meses con el fin de participar en cursos de formación.
La utilización de las citadas horas deberá acreditarse por los Sindicatos u Organismos donde se realice la formación.
En las empresas de cincuenta o más trabajadores se podrá producir la acumulación mensual de horas sindicales.
2º.- Las empresas pondrán a la libre utilización de los Delegados y Comités de Empresa tablones para anuncios e informaciones laborales sindicales.
En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de aquellos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.
3º- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán informar a los trabajadores fuera de las horas de trabajo.
4º- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
5º.- En las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la escala contenida en al artículo 10.2 de la LOLS.
Estos delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.
6º.- La empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, teniendo derecho, igualmente, en aquellas empresas con más de 250 trabajadores a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.
7º.- La remuneración de los representantes legales de los trabajadores en la empresa así como la de los Delegados Sindicales a que se refiere el número anterior, no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones.
En todo lo no previsto para esta materia en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39º. - De los Asesores Sindicales.
Previa autorización de la empresa, los Asesores Técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un diez por ciento, tendrán acceso a las mismas a efectos de asesorar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa en los casos de expedientes de regulación de empleo y de conflicto colectivo.

TITULO VII.- **REGIMEN DISCIPLINARIO**
Art. 40.- Criterios generales
1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Miércoles, 16 de agosto de 2017 Núm. 156 Pág. 9
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art 46 del presente convenio.

Art. 41. Faltas leves.
Se considerarán faltas leves las siguientes:
a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 42. Faltas graves
Se consideran faltas graves las siguientes:
a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 43. Faltas muy graves.
Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Pág. 10 Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
n. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 44. Sanciones
Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:
Amonestación por escrito

b. Por faltas graves:
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
Despido

Art.45. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
Faltas leves: diez días
Faltas graves: veinte días
Faltas muy graves: sesenta días
La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 46. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.
La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.
Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.
La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.
Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.
En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.
Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.
A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.
Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.
A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.
Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

TITULO VIII.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS

Artículo 47º.- Seguridad y Salud.
Seguirá en vigor la Comisión de Seguridad y Salud de carácter paritario creada para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. La cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer y velar por el cumplimiento de la Ley. A esta Comisión se podrá acudir con los técnicos que se considere oportuno, que tendrán voz pero no voto, rigiéndose por el reglamento de funcionamiento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 28 de junio de 2000 con las modificaciones que se acuerden entre las partes.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-03539 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Núm. 156 Pág. 11
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

1.- OBJETIVOS.
Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio.
Por ello creen conveniente incluir los siguientes aspectos que a continuación se desarrollan.
2.- MARCO NORMATIVO.
Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.
3.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.
La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:
a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
d) Seguimiento de las actuaciones que se realicen.
e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección del empresario se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes, información relativa a:
f) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de los riesgos laborales.
g) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través del plan de prevención.
h) Las medidas de emergencia a través de un plan de emergencia.
i) Datos sobre el absentismo en la empresa.
j) Plan de Formación.
k) Relación de Accidentes de Trabajo.
Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos**.**
4.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.
1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.
5.- CONSULTA DE LOS TRABAJADORES.
El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:
La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.
6.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.
Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.
En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
A.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención
Son competencias de los Delegados de Prevención:
Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley.
Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.
En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Pág. 12 Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.
Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.
La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 deberá ser motivada.
B.- Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud.
1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
C.- Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención
El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.
El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.
A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.
7.- SERVICIOS DE PREVENCION
En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, consultando con los trabajadores la organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
Teniendo acceso los delegados de prevención con las limitaciones legales a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
8.- VIGILANCIA DE LA SALUD
El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador 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 trabajador y que sean proporcionales al riesgo.
Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.
No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.
En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
9.- MEDIOAMBIENTE

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Pág. 13
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

En materia de medioambiente las empresas mantendrán, igualmente, una política activa en orden al mejor cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular.

Artículo 48º.- Prendas de Trabajo.
Las empresas proveerán a todos los trabajadores de dos buzos al año. Uno de ellos, al menos, en el primer trimestre del año o al momento de su contratación. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Inspección de Trabajo.
Se proveerá ropa de abrigo adecuada a quienes realicen trabajos a la intemperie así como de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvia frecuente, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa adecuada.
Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.
A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.
Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas o necesitare cristales correctores, se le proporcionarán unas gafas de protección con la adecuada graduación óptica u otras que puedan ser superpuestas a las graduadas del propio interesado, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran o pudieran sufrir deterioro. Atendiendo el trabajo a realizar y su duración, se informará al respecto por los servicios de prevención, los delegados de prevención y, en su caso, el comité de seguridad y salud.

TITULO IX.- ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

Artículo 49º. - Comisión Paritaria.
La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos, que serán para cada reunión los que determinen las respectivas organizaciones firmantes del convenio con los asesores que cada parte quiera llevar.
Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los cinco días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los diez días naturales siguientes a la primera reunión, salvo otro plazo establecido específicamente en la Ley o en este convenio.
Las competencias específicas de la Comisión, serán:
Vigilancia de lo pactado, interpretación y aplicación de todas las materias de este convenio, arbitraje ante los problemas suscitados en el seno de una empresa sobre asuntos derivados del acuerdo o problemas individuales o colectivos, la resolución de aquellas discrepancias que en materia de contratación y extinción de contratos les sean voluntariamente sometidas así como las que obligatoriamente le han de ser sometidos conforme a la Ley y este convenio.
En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el seno de la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de acuerdo, también, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.
Intervenciones previas en todos aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el organismo de solución de conflictos.
Mediación y arbitraje a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en los apartados anteriores.
Igualmente, serán competencia de esta Comisión todas aquellas cuestiones que por las partes les sean sometidas en materia de intrusismo, economía sumergida y competencia desleal.
Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los Trabajadores

TITULO X.- FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50º.- Formación Continua de los Trabajadores.
Las organizaciones signatarias del presente convenio consideran prioritario y esencial el desarrollo de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del Sector del Metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.
La reciente firma del del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), BOE 20.06.2017), hace que los firmantes del presente convenio acuerden constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Valladolid, que estará compuesta por máximo de cuatro miembros correspondiendo uno a la FI de CC.OO., otro a MCA UGT Castilla y León y dos a la Organización Empresarial firmante.
Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del reglamento de régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

TITULO XI.- PRESTACIONES SOCIALES

Articulo 51º. - Incapacidad Temporal.
A.- Complemento de enfermedad común sin hospitalización.
En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos saláriales variables de los últimos seis meses.
B.- Complemento de accidente de trabajo sin hospitalización.
En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa abonará a partir del 10º día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos saláriales variables de los últimos seis meses.
C.- Complemento de IT con hospitalización.
En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca señalada hospitalización.
A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 ó más días en establecimiento sanitario.
D.- Comprobación médica de la IT.
El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Mutua.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-03539 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Núm. 156 Pág. 14
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

E.- Cese del complemento de IT.
Cesará el trabajador de devengar la prestación complementaria a que se refiere este artículo, en cualquiera de los siguientes casos:
1.- Con el parte médico de alta.
2.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común, por el transcurso del período de cuatro meses percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.
3.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente laboral, por el transcurso del período de seis meses y medio percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.
4.- No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.
5.- Por diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por decisión de la empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado el estado derivado del accidente o enfermedad que constituía el motivo de la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
6.- Que el trabajador no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación.
7.- Negativa al ejercicio por parte de la empresa de los medios de comprobación de su situación.
F.- Eficacia del cese del complemento de IT.
La decisión de la empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación, será ejecutiva. No teniendo el carácter de sanción disciplinaria.
G.- Abono IT sin complemento.
En los supuestos de Incapacidad temporal en los que no corresponda la aplicación del complemento regulado en este artículo, la prestación económica se abonará de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 52º. - Ayuda empresarial para la concertación por los trabajadores de un seguro de accidentes.
Las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 27,74 euros en el 2017, a los trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 18.646,55 euros para los riesgos de muerte y de 27.969,85 euros para los de invalidez absoluta
En el año 2018 las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 28,29 euros, a los trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 19.019,48 euros para los riesgos de muerte y de 28.529,25 euros para los de invalidez absoluta
Mientras que en el año 2019, las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 28,86 euros, a los trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 19.399,87 euros para los riesgos de muerte y de 29.099,84 euros para los de invalidez absoluta la ayuda empresarial..
Aquellas empresas que de forma voluntaria tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo que, en su conjunto, resulte igual o más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, quedan liberadas de este pago. Debiendo entregar copia de este seguro a cada trabajador.
Las partes expresamente hacen constar que de lo pactado, no se deriva para las empresas ninguna otra obligación o responsabilidad que la de satisfacer al trabajador la cantidad anual que corresponda, según el año de que se trate, de cumplirse por el mismo las condiciones establecidas para ello en este artículo.

TITULO XII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 53º.- Igualdad de Oportunidades.
Las Direcciones de las empresas y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al código de conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.
El objetivo que se persigue con esta regulación es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como la aplicación efectiva de la Ley.
A este efecto, se fijan las definiciones legales respecto al principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta, y el acoso.
Principio de igualdad de trato: ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.
Discriminación directa: Cuando una persona sea tratada de forma discriminatoria en situaciones de igualdad, por razón de de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
Discriminación indirecta: Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, originen una discriminación en situaciones de igualdad por razón de de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legitima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
Acoso: Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
En todo caso, se considera discriminación cualquier orden de discriminar o acto de acoso por alguna de las causas señaladas anteriormente.
Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, cualquier reclamación que al respecto se diera en las empresas se tratará en la Comisión Paritaria.

TITULO XIII.- PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 54º. - Licencias retribuidas.
El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

MOTIVOS	DURACIÓN	JUSTIFICANTES
MATRIMONIO	15 días naturales	Libro de Familia. Certificado de Juzgado/Iglesia/Ayuntamiento
FALLECIMIENTO DE: Cónyuge e hijos	3 días laborables (ampliable 1 día natural más en caso desplazamiento)	Certificado o esquela donde se compruebe parentesco y fecha
FALLECIMIENTO DE: Padres, Padres Políticos, y Hermanos	3 días naturales (ampliable 1 día más, en caso de desplazamiento)	
FALLECIMIENTO DE: Hermanos e Hijos Políticos	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado o esquela donde se compruebe parentesco y fecha

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Pág. 15
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

FALLECIMIENTO DE: Abuelos y Nietos consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado o esquela donde se compruebe parentesco y fecha
ACCIDENTE o ENFERME DAD GRAVES U HOSPITALIZACION DE: parientes hasta 2º grado consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado con circunstancias y parentesco
INTERVENCION QUIRURGICA SIN HOSPITALIZACIÓN: parientes 1º grado	1 día natural	Certificado con circunstancias y parentesco
INTERVENCION QUIRUR-GICA SIN HOSPITALIZA-ZACION que precise reposo: parientes hasta 2º Grado consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado con circunstancias y parentesco
NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCION	2 días laborables (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Libro de familia / Certificado
CAMBIO DE DOMICILO	1 día natural	Comunicación oficial del cambio a la empresa
MATRIMONIO DE: Hijos, Hermanos y Padres consanguíneos y afines	1 día natural	Certificado de Juzgado / Iglesia
AUSENCIA DEL TRABAJO POR CONSULTA MEDICO	Por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, hasta un límite de 16 horas/año	Acreditación del médico, con expresión de hora de consulta y fecha
AUSENCIA TRABAJO CONSULTA MEDICO ESPECIALISTA PRESCRITA POR EL DE MEDICINA GRAL.	Por el tiempo necesario si coincide consulta con horario de trabajo	Acreditación de los médicos general y especialista, con expresión consulta y fecha
CUMPLIMIENTO INEXCUSABLE DEBER PUBLICO Y PERSONAL	Por el tiempo indispensable	Justificación en cada caso
EXAMENES FP Y UNIVERSIDAD	Diez horas al año no continuadas	Citación del Centro
EXAMENES PRENATALES Y TECNICAS PREPARACION AL PARTO	Por el tiempo necesario si coincide dentro de la jornada	Acreditación médica con expresión día y hora

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- **Derecho supletorio.**
En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general y en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), BOE 20.06.2017) y a los acuerdos y/o Convenios que lo sustituyan o complementen en los términos que los mismos establezcan.

Segunda.- Acuerdos Estatales.
Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio, todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior, y en los términos que los mismos establezcan.
Se incluyen en el presente convenio como Anexo VI, el Acuerdo Provincial sobre Clasificación Profesional alcanzado en Valladolid (BOProv. 17.06.2008).

Tercera.- Cambios normativos.
Las modificaciones normativas de carácter obligatorio que se produjeran durante la vigencia del presente convenio, se tratarán por la Comisión Paritaria del mismo.

Cuarta.- Lenguaje inclusivo.
Las partes asumen plenamente que, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, salvo que expresamente se determine otra cosa.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 156 Miércoles, 16 de agosto de 2017 Pág. 16
cve: BOPVA-A-2017-03539
sección: II- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON