



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 08 DE OCTUBRE DE 2014 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAREN, S.A. (47000882011991).

Visto el texto del Convenio Colectivo para los trabajadores de la empresa CAREN, S.A. para los años 2014 a 2016 (47000882011991), suscrito el día 13 de agosto de 2014, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 24 de septiembre de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1. a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 08 de octubre de 2014.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Carolina Quintana Ordóñez





CONVENIO COLECTIVO CAREN, S.A.

Artículo 1º.- Partes Contratantes

El presente convenio Colectivo ha sido negociado por el representante legal de la empresa, representada en este acto por Doña Pilar Enjuto Castellanos, y el asesoramiento del letrado de la empresa, D. Juan Francisco Llanos Acuña con DNIs Nº 12.370.113-T y 12.237.116-N respectivamente, y de otra parte por el Delegado de Personal, D. Jesús Angel Sanz Martínez, y el asesoramiento del secretario de Acción Sindical de CCOO, D. Valentín Cañibano Fernández con DNIs Nº 44.911.857-X y 11.712.902-Z respectivamente, en nombre de la Central Sindical CCOO y en representación de todos los trabajadores de CAREN, S.A.

Artículo 2º.- Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo obliga a la Empresa CAREN, S.A. y a todos sus trabajadores en el centro de trabajo de Valladolid, calle Vázquez de Menchaca nº 29 del Polígono de Argales, y en todos los desplazamientos que realicen por motivos de trabajo, tanto en el proceso de gestión, administración, comercialización, producción, transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose así mismo, aquellos centros en los que se llevan a efecto trabajos de carácter auxiliar, montaje, servicio posventa, reparaciones, así como los relativos a la distribución.

Artículo 3º.- Ámbito temporal

Los efectos del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del uno de enero del año dos mil catorce hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciseis.

Artículo 4º.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. No obstante y por un plazo no superior a 30 meses, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya, aplicándose las mismas condiciones vigentes en dicho momento.

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 5º.- Condiciones más beneficiosas





Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador. Y a estas se aplicará el mismo porcentaje de subida que se aplique a la tabla de salarios.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su publicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas generales, convenios o acuerdos de cualquier ámbito o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración y órganos jurisdiccionales o por cualquier otra causa, 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.

Artículo 7º.- Ropa de trabajo

La empresa proveerá a todos los trabajadores, dentro del primer trimestre del año, de dos buzos o chaquetas y pantalón según necesidades de trabajo. En todo caso y por causas de necesidad se podrá reponer en cualquier momento cualquier elemento de dicha ropa.

Se proveerá así mismo de calzado y de las prendas de seguridad que sean necesarias para los distintos trabajos. Sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de los mismos.

Se proveerá de ropa impermeable y/o de abrigo al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie.

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas o necesitase 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 en función del puesto de trabajo y en razón a que por el mismo sufrieran o pudieran sufrir deterioro.

Las prendas que en cada caso determine la empresa, serán custodiadas en la sede social de la misma.

Artículo 8º.- Dietas

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de las que radiquen los centros de trabajo de la empresa, tendrán derecho a la percepción de gastos de locomoción, alojamiento y manutención en la forma que a continuación se determina.

Los trabajadores que incurran en los supuestos descritos en el párrafo anterior, percibirán una dieta según los importes que en cada momento estén marcados por la empresa y trabajadores y que en este momento se cifran en 60 euros día dieta completa. La media dieta (una comida) se cifra en 13 euros; la cena, que se cifra en 12





euros, se devengará siempre y cuando no le sea posible al trabajador llegar a su domicilio antes de las 22 horas.

Artículo 9º.- Desplazamientos

Se fija el importe del kilometraje en los desplazamientos que el trabajador realizara al servicio de la empresa en vehículo propio, en 0,30 euros el kilómetro para el año 2014, y para los sucesivos años 2015 y 2016 se establecerá según las subidas correspondientes reflejadas en los artículos 17º y 18º de este Convenio. Para la realización de cualquier desplazamiento se requerirá previa autorización de la empresa.

Artículo 10º.- 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 que se especifica en el Convenio del Metal sobre permisos y licencias retribuidas, cuya tabla se adjunta.

Artículo 11º.- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos

Por la empresa se manifiesta que se tratarán de erradicar, en la medida de lo posible, la realización de trabajos que entrañen las características de toxicidad, penosidad o peligrosidad; en cualquier caso y en tanto ello no sea así, se considera que revisten este carácter aquellos trabajos que se realicen en altura o que reúnan la condición de tóxicos.

Artículo 12º.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 6% del salario base correspondiente a la categoría en que está clasificado. La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirante, aprendizaje o servicio como botones.

Para el cómputo de la antigüedad, a efecto de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la misma empresa, considerándose como percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical; por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en 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 la categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.





En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa computada a la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

Artículo 13º.- Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, en la cuantía de treinta días de salario más antigüedad, para cada categoría profesional.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción con el tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 14º.- Vacaciones

El periodo de disfrute de vacaciones anuales será retribuido no sustituible por compensación económica y será de treinta días naturales, debiéndose de iniciar siempre en día laborable, y debiéndose disfrutar por periodos no inferiores a semanas completas, salvo pacto expreso.

Los trabajadores conocerán, con carácter general, con al menos dos meses de antelación, la fecha del disfrute de las vacaciones, y ello salvo causa de necesidad o por circunstancias especiales de producción. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el representante de los trabajadores, mediante calendario que a tal efecto se confeccionará dentro del primer trimestre del año. En la distribución de las vacaciones se tendrá en cuenta el asegurar la comercialización y los servicios de reparaciones y asistencia técnica durante todo el año, y cuidando que siempre esté trabajando de forma efectiva al menos la mitad de la plantilla. La empresa tendrá siempre la posibilidad de fijar libremente la mitad del periodo vacacional de cada trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar y a escoger al menos quince días naturales ininterrumpidos durante el periodo de verano, comprendiendo dicho periodo entre el 21 de junio y el 21 de septiembre, cuidando siempre que al momento de la confección del calendario laboral de cada año haya, dentro de ese periodo, una rotación entre los trabajadores de tal manera que no todos siempre disfruten las mismas fechas.

Los días de vacaciones que sean solicitados por el trabajador serán solicitados por este a la empresa por escrito, debiendo contestar ésta en el plazo máximo de ocho días; la falta de contestación supone la aceptación de la solicitud del trabajador. La empresa solo podrá denegar al trabajador el disfrute de las vacaciones en caso de existir un porcentaje igual o superior al 30% de la plantilla de vacaciones y/o de baja laboral.





Los días de ajuste que por diversas razones hayan de disfrutar los trabajadores, lo serán de forma independiente de las vacaciones, pero para su disfrute se utilizará el mismo sistema que el señalado para las vacaciones.

Artículo 15º.- Salarios 2014

Debido a la situación de concurso atravesada por la empresa, los salarios pactados en el presente Convenio para el periodo comprendido entre el uno de enero de 2014 y el treinta y uno de diciembre de 2014, son los establecidos por categoría en la tabla salarial que se adjunta para el año en el Anexo I, y ello con independencia del compromiso de revisión acordado para diciembre de 2.014 en el acuerdo firmado con cada uno de los trabajadores en octubre de 2.013.

En cualquier caso y con extensión exclusiva al periodo que dure la aplicación del acuerdo a que se ha hecho referencia en el apartado anterior, ningún trabajador podrá tener un salario inferior al establecido en el Convenio del Metal

Artículo 16º.- Salarios 2015

Para el supuesto de que se diesen las circunstancias establecidas en el compromiso de revisión a que se ha hecho referencia en el artículo anterior, a partir del primero de enero del 2015, los salarios recuperarán el nivel perdido con el acuerdo también referenciado. En caso contrario, a partir del día en que finalice el acuerdo referenciado, se mantendrán los salarios vigentes antes del mismo.

Para los trabajadores con salario por debajo del establecido en el convenio del metal, a los mismos no les afectará lo establecido en el apartado anterior y a ellos se les aplicará la subida correspondiente establecida en dicho convenio provincial.

Artículo 17º.- Salarios 2016

A partir del primero de enero del 2016, las tablas salariales se incrementarán en un 1,5% si la empresa obtiene beneficios una vez descontados los pagos que le correspondan realizar por la propuesta de convenio aprobada con los acreedores. En todo caso y si no fuera posible su abono, dicho porcentaje de subida será incluido en las tablas salariales a partir del primero de enero de 2.017.

Mencionado porcentaje si será de aplicación a aquellos trabajadores que perciban su salario de acuerdo con las tablas del convenio provincial.

Artículo 18º.- Jornada

La jornada pactada en cómputo anual será de 1.744 horas, y el calendario laboral será de 218 días laborables. Dicho calendario será negociado antes de finalizar cada año y, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente; para el supuesto de no llegar a un acuerdo se aplicará el del Convenio del Metal.

El horario de trabajo es de 7:00 horas a 19:00 horas, señalándose por la empresa de forma individual con cada trabajador y en función del departamento para el que preste sus servicios, la concreta jornada a realizar. En cualquier caso el horario habitual de fabricación y montaje será de 7:00 horas a 15:00 horas.





En cualquier caso la empresa, en función de sus necesidades de urgencia y/o por razones contrastadas de producción y por un periodo máximo de un mes, podrá fijar en cada momento el horario que considere más oportuno para uno o varios trabajadores, siendo necesario en cualquier caso, una previa comunicación razonada al representante sindical. Todo ello salvo los acuerdos individuales que pudiera tener suscritos la empresa con los trabajadores de forma individual.

Si se produjera excedente de horas trabajadas, se realizará el oportuno ajuste mediante acuerdo entre la empresa y trabajador, pero siempre respetando el porcentaje señalado en el último párrafo del artículo 14.

Artículo 19º.- Baja por incapacidad temporal

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 15 día de la baja por meses vencidos y hasta el día 21 incluido, una prestación complementaria que suponga el 25% de las cantidades dejadas de percibir por la situación de incapacidad temporal, cantidad que se sumará a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza que perciba el trabajador en dicha situación. A partir del día 22 y hasta el cuarto mes a contar desde la fecha de la incapacidad, la prestación complementaria supondrá un importe que junto con las cantidades percibidas de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen o naturaleza, suponga el 100% de las percepciones salariales del trabajador. Transcurridos dichos cuatro meses, el complemento se reducirá al 25% señalado para el primer periodo reseñado en este apartado. Estos complementos serán calculados con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses, sin tener en cuenta en estos últimos las horas extraordinarias.

Para los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, y siempre que se den las mismas circunstancias señaladas en el apartado anterior, la prestación complementaria a abonar por la empresa será aquella que suponga para el trabajador percibir el 100% de sus percepciones salariales.

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.

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.- No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.
- 3.- 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.
- 4.- Que el trabajador no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación





5.- Negativa al ejercicio por parte de la empresa de los medios de comprobación de su situación

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.

Artículo 20º.- Seguro Colectivo

La empresa continuará manteniendo contratado un seguro colectivo para todos los trabajadores de ésta, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por accidente con idénticos resultados, conforme a las normas de la Seguridad Social.

Los capitales mínimos garantizados por dicho seguro serán los siguientes:

- Invalidez permanente absoluta por accidente laboral	18.841,73 €
- Invalidez permanente absoluta por accidente no laboral	9.421,05 €
- Invalidez permanente absoluta por enfermedad profesional	9.421,05 €
- Invalidez permanente total por accidente laboral	18.841,73 €
- Invalidez permanente total por accidente no laboral.....	9.421,05 €
- Invalidez permanente total por enfermedad profesional	9.421,05 €
- Muerte por accidente laboral	18.841,73 €
- Muerte por accidente no laboral	18.841,73 €
- Por muerte natural.....	9.421,05 €

Artículo 21º.- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. En cualquier caso el coste de la misma se cifra en 11,78 euros la hora.

Para el supuesto de existir horas estructurales, el abono de las mismas se hará a razón de una hora y media de ajuste por cada hora trabajada.

Las horas de desplazamiento no serán consideradas horas extraordinarias y serán abonadas como horas normales.

Artículo 22.- Trabajos en sábados o festivos

Para el supuesto de realización de trabajos durante algún sábado, el trabajador que los realice verá incrementada su retribución en la cantidad de 120 euros, o parte proporcional si indicada prestación no lo fuera a jornada completa, y ello salvo que el salario del trabajador se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios en esos días.

Artículo 23º.- Reconocimiento médico

Anualmente y a través de la Mutua Patronal de la empresa, ésta realizará un reconocimiento médico a cada uno de los trabajadores de la empresa.





Artículo 24º.- Baja por Incapacidad Temporal en vacaciones

Los periodos de baja por Incapacidad Temporal que se produzcan en las vacaciones de los trabajadores suspenderán estas, no computándose en el disfrute de las mismas su duración.

Artículo 25º.- Contrato para trabajo fijo en obra

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación que los regule.

Artículo 26º.- Contrato de duración determinada

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación que los regule.

Artículo 27º.- Contratos formativos y en prácticas

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación que los regule.

Artículo 28º.- Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder:

- Peones, especialistas, aprendices y resto de categorías no comprendidas en los apartados siguientes: Quince días laborables.
- 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 sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes.

La situación de incapacidad temporal interrumpe a todos los efectos el periodo de prueba.

Artículo 29º.- 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.

El incumplimiento de estas obligaciones se penalizará al trabajador con la pérdida en su correspondiente liquidación de tantos días como hayan sido omitidos del citado preaviso, con arreglo al salario total del Convenio, y a la Empresa, con el abono al trabajador de tantos días de salario total del Convenio como hayan sido los dejados de preavisar.





Artículo 30º.- Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31º.- Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe al imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera la causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse como grave, o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 32º.- Faltas graves

Se clasifican como faltas graves las siguientes:

- a) Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pudieran afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) El consumo de alcohol o drogas, sin llegar al estado de embriaguez, y que pueda afectar a la realización del trabajo diario.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio nocivo para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.





- j) La reincidencia en falta leve (incluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) La negativa injustificada a desplazarse para la realización de trabajos contratados por la empresa en el ejercicio de su actividad.

Artículo 33º.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa y/o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista la falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o por enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos derivados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- n) Los incumplimientos contractuales a que se refiere el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto no fueran asumibles en los apartados anteriores.
- o) El acoso sexual, moral (mobbing), por razón de raza, etnia, sexo, religión, convicciones, discapacidad u orientación sexual.

Artículo 34º.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo establecido en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.





Artículo 35º.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito o 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, o despido.

Artículo 36º.- Prescripción

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, 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.

Artículo 37º.- Seguridad, Salud y prevención de riesgos

En lo tocante a seguridad, salud y prevención de riesgos, ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que esté en sus manos para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional de este Convenio. Para ello se estará en esta materia a todo lo dispuesto en el Convenio del Metal de la Provincia de Valladolid.

Artículo 38º.- Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, el Convenio del Metal de la Provincia de Valladolid y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39º.- Comisión paritaria

Se establece una Comisión Paritaria en orden a la interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, integrada por el representante legal de la empresa y el representante de los trabajadores o aquel trabajador que en cada momento señalen los trabajadores.

Artículo 40.- Igualdad de oportunidades

La Dirección de la empresa 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 la misma 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.

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 indirecta: Cuando una disposición legal o reglamenta, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, originen una discriminación en situaciones de igualdad por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima 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 discriminatorio 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.

Artículo 41.-

Formando el presente acuerdo un todo orgánico, para el supuesto de que alguna de sus cláusulas fuese declarada nula, las partes se obligan de forma inmediata a negociar una sustitutiva.

