

*Personal de convenio que mantiene condiciones anteriores a 1995*

Garantías	Capitales
Muerte por accidente o enfermedad profesional (Incluido infarto como accidente laboral) . . . . .	6.010,12
Invalidez Permanente Absoluta derivada de Accidente o enfermedad Profesional . . . . .	6.010,12
Invalidez Permanente Total derivada de Accidente o enfermedad Profesional . . . . .	6.010,12
Invalidez Permanente Parcial derivada de Accidente o enfermedad Profesional . . . . .	Según Baremo

Las coberturas de Invalidez Permanente Total e Invalidez permanente Absoluta son excluyentes.

**17997** *RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Prevención Outsourcing, S. L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Prevención Outsourcing, S. L. (Código de Convenio n.º 9016732) que fue suscrito, con fecha 25 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**I CONVENIO COLECTIVO DE PREVENCIÓN OUTSOURCING, S. L.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de Prevención Outsourcing, S. L.

Artículo 2. *Partes negociadoras.*

El presente Convenio colectivo se concierta de una parte por la dirección de la empresa Prevención Outsourcing, S. L. en representación de la misma y de otra por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 3. *Firmante.*

La representación social de la empresa está formada por Begoña García Sarasa, Rodrigo Sagredo García, Luis G. Rojas Ledesma, Antonia Manjón Cervigon, Almudena García Tamara y la representación empresarial está formada por don Antonio Llamas Sandino.

Artículo 4. *Ámbito.*

4.1 Territorial y Funcional.—Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que Prevención Outsourcing, S. L. tiene en todo el territorio español, asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que Prevención Outsourcing, S. L., pueda poner en funcionamiento en el futuro.

4.2 Personal.—El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Prevención Outsourcing, S. L., salvo los excluidos en el artículo 2 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, y el personal de dirección de la empresa.

4.3 Temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años y siete meses, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de junio

de 2007 y concluirá el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 6.

Artículo 5. *Obligatoriedad.*

El presente Convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quién resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de cuatro meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Cuando se produzca denuncia, para que la misma tenga validez, la parte que denunciare deberá en el mismo acto, presentar la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio. Si ello se efectúa, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del mismo, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la denuncia.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su parte dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un representante legal de los trabajadores y un representante de la Dirección de Prevención Outsourcing, S. L., designado por ésta.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

El lugar de las reuniones y deliberaciones de la Comisión Paritaria será fijado por Prevención Outsourcing, S. L. y la comparecencia será obligatoria para sus miembros.

Artículo 8. *Unidad de Convenio.*

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente y se entenderán en cómputo anual y siempre con referencia en cada trabajador en su respectiva categoría. Por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse, salvo en los supuestos de revisión del propio Convenio a que se refiere el artículo 6.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción administrativa o laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara el Convenio o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas del mismo, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación.

Artículo 9. *Normas supletorias.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente Convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

10.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo Prevención Outsourcing, S. L., bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otras causas.

10.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 11. *Facultad de dirección y organización.*

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

CAPÍTULO II

**Condiciones generales del trabajo**

Artículo 12. *Ingreso y Contratación.*

12.1 Es facultad exclusiva de Prevención Outsourcing, S. L., la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de Prevención Outsourcing, S. L., designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

Prevención Outsourcing, S. L., podrá realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, para el fomento de la contratación indefinida, etc.

12.2 Contratos formativos:

12.2.1 Contratos en Prácticas: Prevención Outsourcing, S. L. podrá establecer contratos en prácticas en las condiciones previstas en la actual regulación laboral o las que puedan irse regulando en el futuro para cualquier puesto de trabajo o categoría profesional de los distintos grupos profesionales, de una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un periodo de prueba para los contratos en prácticas de seis meses para el personal titulado medio o superior y de tres meses para los demás trabajadores.

12.3 Contratos temporales:

12.3.1 Contrato de obra o servicio determinado: Prevención Outsourcing, S. L. podrá realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, con sustantividad propia, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, y que, limitados en el tiempo y cuya

duración pueda preverse, estén directamente relacionados con la actividad de la empresa.

A título enunciativo y no limitativo, a continuación se identifican las tareas o trabajos que se podrán cubrir por contratos de esta naturaleza:

Coordinador de seguridad y salud de obras determinadas.

Recurso preventivo para supervisar alguna actuación determinada.

Así como otras que puedan surgir de las mismas o similares características.

12.3.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Prevención Outsourcing, S. L., podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

12.3.3 Contrato de interinidad: Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

12.3.4 Prevención Outsourcing, S. L., podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

12.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida: Prevención Outsourcing, S. L., podrá transformar en contrato para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en la legislación vigente o en cualquier otra disposición legal que lo modifique, cualquier contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que estén en vigor, en cualquier momento de la vigencia de los mismos o a su término.

Artículo 13. *Fomento de Empleo-Jubilación.*

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la empresa a cubrir los puestos que por esta razón quedarán vacantes en idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría similar o inferior que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 14. *Procedimientos de Trabajo.*

14.1 Todo el personal de Prevención Outsourcing, S. L. vendrá obligado a confeccionar de forma esmerada y completa los albaranes o seguimientos de trabajo que deberán ser conformados por el cliente, o cualquier otro documento de gestión del trabajo.

Todo el personal de Prevención Outsourcing, S. L. vendrá obligado a la introducción diaria del parte del empleado en el sistema informático de acuerdo al procedimiento de confección del parte del empleado.

Asimismo, todo el personal vendrá obligado a cumplir el manual de gestión de Prevención Outsourcing, S. L. o cualquier otro procedimiento o norma que se apruebe por la empresa.

Artículo 15. *Normas de imagen e indumentaria.*

15.1 Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios técnicos de prevención de Riesgos Laborales y atención al cliente, el empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser cuidadoso en su aseo personal y en su indumentaria.

El empleado deberá ser educado y correcto en el trato con el cliente y con el personal de la compañía.

#### Artículo 16. *Período de Prueba.*

16.1 El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este período tanto el trabajador como Prevención Outsourcing, S. L. podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, salvo las establecidas en los artículos 16 y 17 del presente Convenio.

#### Artículo 17. *Cese de trabajadores y preaviso.*

El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Por otra parte, la empresa se obliga a cumplir en los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a 1 año a comunicar la finalización del mismo o de sus prórrogas con una antelación de treinta días, a excepción del contrato por obra o servicio determinado superior al año cuyo preaviso será de 15 días, cuyo incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

#### Artículo 18. *Formación y permanencia.*

18.1 Teniendo en cuenta que el personal que ingresa en Prevención Outsourcing, S. L., destinado a la prevención técnica de Riesgos Laborales y a la Vigilancia de la Salud así como otros puestos de trabajo, debe recibir una formación teórico-práctica, para la realización de su trabajo específico, además de la estructura y organización de la empresa, procedimientos y manual de calidad, cuya duración es normalmente de dos meses, y dado que el citado periodo supone un coste para la empresa, se establece la obligatoriedad para los trabajadores que ingresen destinados a realizar dichas funciones a permanecer en la empresa durante un año como mínimo.

En caso de que cause baja voluntaria antes de transcurrir el año, vendrá obligado a satisfacer una indemnización a la empresa en concepto de reintegro por el coste de la formación recibida, consistente en una mensualidad del salario total percibido. Prevención Outsourcing, S. L. podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiendo por liquidación todos los conceptos pendientes de pago al trabajador.

Se hará constar la obligación de permanencia y la cláusula de penalización que se establece en el contrato de trabajo de cada persona afectada, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. *Movilidad Funcional.*

19.1 Se entiende por movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría.

Se acuerda la movilidad interna, siempre que existan razones técnicas y organizativas que justifique dicha medida al objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, siempre que sea por tiempo imprescindible para su atención.

Los cambios a puestos de inferior categoría, se realizarán cuando sea justificado por razones perentorias o imprevisibles de la actividad, se respetarán las percepciones del puesto de origen, así como la categoría, que se mantendrán a título personal. El personal afectado por estos cambios tendrá un derecho prioritario de retorno a un puesto de su categoría.

En los cambios de puesto de trabajo a una categoría superior, se percibirá automáticamente el salario de la nueva categoría y de las demás percepciones derivadas de la misma, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

Para tener derecho a ocupar un puesto de jefe de actividad o jefe de sección en Prevención Outsourcing, S. L. es necesario haber desarrollado dicha función durante un periodo efectivo de seis meses ininterrumpidos o de ocho meses alternos durante dos años, sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución económica correspondiente a la mayor categoría, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

#### Artículo 20. *Movilidad Geográfica.*

20.1 La actividad que desarrolla Prevención Outsourcing, S. L. es una actividad fundamentalmente itinerante y móvil y que consiste en la super-

visión de instalaciones, equipos de empresas y sistemas, productos y personas en general desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, así como de la vigilancia de la salud de las personas en cualquier lugar del territorio nacional.

En consecuencia, todo el personal está contratado para tal fin, y vendrá obligado a desplazarse a las industrias o instalaciones de los clientes o a otro centro de trabajo de la propia empresa, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, con derecho a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establece en el presente convenio. En determinados casos y circunstancias excepcionales la empresa negociará individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a que hubiera lugar.

20.2 Desplazamiento Preaviso. Prevención Outsourcing, S. L. preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 7 días se preavisará con una antelación mínima de 24 horas naturales.

Si la duración del desplazamiento fuese de 8 a 30 días se preavisará con 48 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a 30 días el preaviso se comunicará con 72 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el preaviso se comunicará con cinco días laborables de antelación.

Si el desplazamiento tuviera lugar fuera del territorio español, sea cual fuere la duración del mismo, se preavisará con un mínimo de diez días naturales.

20.3 Vehículo automóvil. Siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece la obligación de que sea aportado por el trabajador, así como de estar habilitado legalmente para su conducción.

El vehículo automóvil y la habilitación legal para su conducción, que deberá aportar el trabajador, es el elemento esencial para la prestación de la relación laboral y que tiene su causa en la realización del trabajo y la aportación del medio de transporte indispensable para su ejecución y rentabilidad.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo automóvil (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien Prevención Outsourcing, S. L., abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el art.º 20 del presente convenio.

El trabajador se obliga expresamente a mantener el seguro del vehículo vigente en todo momento y los gastos del mismo serán a su cargo y riesgo.

Quedan excluidos de la obligación de aportar vehículo el personal administrativo.

#### Artículo 21. *Dietas y Kilometraje.*

21.1 Como ha quedado dicho por razón de la actividad de Prevención Outsourcing, S. L. y para desarrollar su cometido, el personal de Prevención Outsourcing, S. L. está obligado a desplazarse constantemente por todo el territorio nacional aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo. A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas y kilometraje.

21.2 Dietas: Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará Prevención Outsourcing, S. L. y no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos para el Estado Español, es la siguiente:

A. Dietas de 1 a 7 días.

El importe de las dietas para todas las categorías es de 72,6 €.

B.-Dietas de 1 a 30 días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 41,48 €.

C.-Dietas de más de 30 días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 25,93 €.

Estos importes serán revisados con el IPC de los años 2009, 2010 y 2011 años de vigencia de este Convenio.

Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a 7 días se percibirán en concepto de dietas los importes del punto A; si es igual o inferior a 30 días serán de aplicación lo estipulado en el punto B; y si el tiempo de desplazamiento supera los 30 días se percibirá lo estipulado en el punto C.

En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer desplazamiento, teniendo en cuenta que las vacaciones o festividades no interrumpen el mismo.

En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

Las dietas para todo el personal de la empresa son las establecidas en los párrafos anteriores a excepción de las obras o servicios específicos que la empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

21.3 **Manutención comida o cena:** Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle Prevención Outsourcing, S. L. trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir durante el período siguiente, desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008, el importe de 9,47 € en concepto de manutención por la comida o cena.

Para los años siguientes de vigencia del convenio cada año se incrementará en 0,15 € el importe de la comida.

Serán incompatibles con las fijadas en el punto 21.2.

21.4 **Kilometraje:** El valor del kilometraje a pagar al personal que utiliza su vehículo automóvil propio, en desplazamientos por cuenta de Prevención Outsourcing, S. L. se establece del siguiente modo:

Tomando como referencia el Nacional Dato Base Índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes del mes de octubre de 2006, publicado por el Instituto Nacional de Estadística que era de 123,921 y que la empresa abonaba el importe 0,27 € por kilómetro.

La variación mensual que se produzca en el indicado índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes a nivel nacional, hará incrementar o decrementar el precio establecido de 0,27 € por kilómetro.

### CAPÍTULO III

#### Definición de categorías

##### Artículo 22. *Clasificación Profesional.*

22.1 El personal de Prevención Outsourcing, S. L. estará clasificado en las siguientes categorías que se relacionan por orden alfabético, cuyas definiciones son enunciativas pero no limitativas:

##### Auxiliar administrativo.

Es el administrativo mayor de dieciocho años que con FPI, FPII o ciclos formativos adecuados o sin titulación, se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

##### Coordinador.

Es el empleado técnico con o sin titulación con al menos dos años de experiencia y cualificado en los campos a coordinar, con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, que es responsable de la coordinación de un grupo de trabajadores técnicos y administrativos adscritos a una unidad operativa superior y que complementa al responsable de la misma en tareas de organización de personal, técnicas y comerciales, o en las que el responsable pueda delegar en él.

##### D.U.E.

Es el diplomado universitario de enfermería en posesión del título oficial que le faculta para realizar las actividades sanitarias relativas a su titulación.

##### D.U.E. especialista en enfermería del trabajo.

Es el DUE que además de su titulación como Diplomado de Enfermería tiene acreditada la especialidad de Enfermería del trabajo, reconocido por el Ministerio de Trabajo y que le capacita para realizar las funciones previstas en el RD 39 /97, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

##### Informático.

Es el empleado con conocimientos sobre ordenadores PC, servidores y AS-400, redes y sistemas operativos, que se encargará de instalar y mantener en buen estado la infraestructura informática y de redes, así como dar soporte al usuario en cuestiones relativas a dicha infraestructura.

##### Jefe de actividad.

Es el empleado técnico titulado de grado medio o superior o equivalente con dos años de experiencia en los campos de su actividad, cualificado en la actividad y con al menos seis meses de antigüedad en la

empresa, que es responsable de una o varias de las actividades de la empresa en una delegación o centro de trabajo.

Es el responsable técnico administrativo y comercial de su actividad en el ámbito territorial que tenga encomendado. Además será el responsable de la formación del personal adscrito a su actividad y supervisará las actuaciones de modo que cumplan todos los requisitos de calidad y seguridad establecidos por sus superiores.

##### Jefe administrativo de sección.

Es el empleado con al menos un año de experiencia, es responsable de todas las áreas administrativas propias de una sección o secciones administrativas, supervisa al personal administrativo de la sección así como el trabajo que estos desarrollan, realiza tareas que requieren cierta iniciativa y es experto en técnicas administrativas.

##### Jefe de sección.

Es el empleado técnico titulado de grado medio o superior o equivalente con cinco años de experiencia en las actividades de su sección y con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, que es responsable de una de las secciones de la empresa en una delegación o centro de trabajo.

Es el responsable técnico, administrativo y comercial de su sección en el ámbito territorial que tenga encomendado y supervisará a los jefes de actividad que tenga adscritos a la misma. Además será el responsable de la formación del personal adscrito a su sección y supervisará las actuaciones de modo que cumplan todos los criterios de calidad y seguridad establecidos por sus superiores.

##### Médico.

Es el licenciado en Medicina y Cirugía, en disposición del título oficial expedido por el ministerio de educación y Ciencia, que le faculta para ejercer las actividades sanitarias relativas a su titulación, y que esta dado de alta en el Colegio Oficial de Médicos correspondiente.

##### Médico especialista en medicina del trabajo.

Es el licenciado en Cirugía y Medicina que además esta en disposición del título de especialista en Medicina del Trabajo reconocido por el Ministerio de Trabajo, y que le capacita para realizar las funciones previstas en el RD 39 /97, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, y que está dado de alta en el colegio oficial de médicos correspondiente.

##### Oficial administrativo.

Es el empleado con al menos dos años de experiencia, con responsabilidad restringida y bajo las ordenes de un superior supervisará las labores administrativas del personal de diferentes secciones y las propias de una delegación realizara trabajos que requieran iniciativa y poseerá un alto grado de conocimientos de todas las tareas administrativas de una delegación.

##### Secretaria/o.

Es el personal administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por la dirección y tiene conocimiento de varios idiomas, informáticos y contables a nivel usuario.

##### Telefonista-recepcionista.

Es el empleado que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y responsabilidad de la centralita telefónica y las comunicaciones, así como la recepción de las visitas, también realizará tareas administrativas elementales.

##### Técnico comercial.

Es el empleado que con conocimientos técnicos adquiridos, realiza las funciones comerciales que le son encomendadas.

##### Técnico básico de prevención de riesgos laborales.

Es el técnico que ha superado el curso de nivel básico de 50 h de duración y está en disposición del título oficial homologado, para ejercer las funciones de técnico básico que define el RD 39 /97, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

##### Técnico medio de prevención de riesgos laborales.

Es el técnico que está en disposición del título oficial homologado, para ejercer las funciones de técnico intermedio que define el RD 39 /97, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

##### Técnico superior de prevención de riesgos laborales.

Es el técnico que está en disposición del título oficial homologado, para ejercer las funciones de técnico Superior que define el RD 39 /97, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

## CAPÍTULO IV

**Jornada de trabajo y descanso**Artículo 23. *Jornada Laboral.*

23.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de 1.826 horas en computo anual para 2007, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente sean vigentes.

Como criterio general se distribuirá en 8 horas diarias, de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de Prevención Outsourcing, S. L. que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a las circunstancias de los clientes.

Artículo 24. *Prolongación de Jornada.*

24.1 El personal de Prevención Outsourcing, S. L. no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

El exceso de jornada se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de Prevención Outsourcing, S. L. estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de actuar ante situaciones extraordinarias urgentes u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a Prevención Outsourcing, S. L. o a terceros. Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas para impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas y hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 3 meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

24.2 Descanso semanal. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día del domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por períodos de hasta 14 días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de 14 días las fiestas que se hallen entre la semana.

Artículo 25. *Vacaciones.*

25.1 Todo el personal de Prevención Outsourcing, S. L. tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas cada año, en caso de que el personal haga las vacaciones interrumpidas por motivos de trabajo, estas equivaldrán a 22 días laborables, de lunes a viernes. El período para el cómputo anual de vacaciones será de 1.º de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente. En caso de menor permanencia en Prevención Outsourcing, S. L., el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

25.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre Prevención Outsourcing, S. L. y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de Prevención Outsourcing, S. L. las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período del 1 de junio y 30 de septiembre, y se preavisará del tiempo de su disfrute con dos meses de antelación como mínimo.

25.3 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

## CAPÍTULO V

**Condiciones económicas**Artículo 26. *Tabla Salarial.*

26.1 Los salarios pactados en el presente convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fija-

das, serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todas las categorías el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado y de la experiencia, y estará comprendida entre la banda salarial mínima y máxima establecidas para cada categoría.

Se establece una tabla salarial que va desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008 que se valora en euros. En la que se establece un incremento salarial del 2,7 por cien de las retribuciones básicas de las distintas categorías profesionales.

Para el año 2009, 2010, 2011 serán incrementadas las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubieren.

Quedando pues establecidos para el período de vigencia del convenio desde 1.º de junio de 2007 hasta 31 de diciembre de 2008, una vez incrementado el 2,7 por cien, las siguientes retribuciones básicas de las distintas categorías.

## 26.1.1 Banda salarial:

Vigente desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

	Salario base (en euros)	
	Mínimo	Máximo
DUE .....	573,87	1.100,00
DUE Especialista en Enfermería del Trabajo .....	593,06	1.200,00
Auxiliar Administrativo .....	573,87	1.005,95
Coordinador .....	808,46	1.616,93
Informático .....	803,16	1.355,73
Jefe Administrativo .....	1.043,07	1.315,02
Jefe de Actividad .....	1.200,00	1.690,00
Jefe de Sección .....	1.300,00	2.422,96
Médico .....	800,00	1.900,00
Médico Especialista en Medicina del Trabajo .....	867,00	2.200,00
Oficial Administrativa/o .....	716,52	1.047,26
Secretaria/o .....	934,83	1.317,86
Técnico comercial .....	570,60	1.265,67
Técnico Básico de Prevención de Riesgos Laborales .....	692,25	1.278,00
Telefonista-Recepcionista .....	590,42	841,55
Técnico Medio de Prevención de Riesgos Laborales .....	590,83	1.400,00
Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales .....	590,83	1.900,00

## 26.1.2 Personal en Prácticas.

Todo el personal que sea contratado en prácticas su salario queda establecido para el primer año de su contrato en un 80 por cien y para el segundo año en un 90 por cien del salario base mínimo que corresponda a su categoría profesional. Teniendo en cuenta que no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

Todas las condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas.

Artículo 27. *Pagas Extraordinarias.*

27.1 El personal de Prevención Outsourcing, S. L. percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una la paga extra de verano, que se devengará el 22 de junio, y otra, la paga extra de Navidad, que se devengará el 22 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad del salario base fijado para cada empleado.

27.2 El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en Prevención Outsourcing, S. L., desde el último pago efectuado por el respectivo concepto, teniendo en cuenta la independencia del cálculo de cada una de ellas y, por consiguiente, sus distintas fechas de devengo.

Artículo 28. *Devengo de Sueldo.*

28.1 El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante

cheque o transferencia bancaria, enviándole el recibo de nóminas al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente al devengo, teniendo en cuenta que incluirá los gastos cerrados del mes anterior a la fecha de la nómina.

#### Artículo 29. *Plus de Nocturnidad.*

29.1 Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

29.2 Todos aquellos productores que trabajen un mínimo de cuatro horas dentro del horario nocturno, tendrán derecho a un plus de 18 €, este importe será revisado con el IPC anual los años 2009, 2010 y 2011 de vigencia de este Convenio.

29.3 No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal técnico, de inspección y control, o cualquier otro que hubiera sido específicamente contratado para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

#### Artículo 30. *Plus de Festividad.*

30.1 Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 40 € cuando debido a circunstancias excepcionales por razones técnicas y organizativas desarrollen su actividad en domingo o festivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia. Este importe se considera un plus que es independiente a la compensación en tiempos de descanso de igual duración que se compensarán en los 14 días tal y como establece el Art.º 24.2 de este convenio.

Este importe será revisado con el IPC anual los años 2009, 2010 y 2011 de vigencia de este convenio.

#### Artículo 31. *Trabajos en Sábado.*

31.1 Los empleados que desarrollen su trabajo en sábado percibirán en concepto de plus de sábado la cantidad de 20 €, este importe se considerará un plus que es independiente a la compensación en tiempo de descanso de igual duración que se compensará en los 14 días, según lo establecido en el Art.º 24.2 de este Convenio, dicho importe será revisado con el IPC anual los años 2009, 2010 y 2011 de vigencia de este Convenio.

#### Artículo 32. *Pluses de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.*

32.1 No procederá el abono de pluses por los anteriores conceptos ya que han sido tenidos en cuenta en la valoración económica de los puestos de trabajo.

En los puestos de trabajo en los que se pudieran dar tales condiciones, el trabajador vendrá obligado a adoptar las medidas de seguridad e higiene precisas y razonablemente posibles para evitarlas o minimizarlas.

#### Artículo 33. *Carácter de la Retribución.*

33.1 Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos.

#### Artículo 34. *Equipos, Material de Trabajo y Vehículos.*

34.1 El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por Prevención Outsourcing, S. L. o por el cliente de la misma, para la realización de su trabajo. Reservación de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la Empresa o cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

Los vehículos puestos a disposición del trabajador se destinarán única y exclusivamente en los desplazamientos por motivos del trabajo y no serán utilizados de forma personal para otros motivos que no sean los del trabajo. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.

El trabajador se obliga a notificar a la empresa cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

#### Artículo 35. *Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.*

El empleado se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de Prevención Outsourcing, S. L. la utilización de dichos programas y software será siempre por cuestiones profesionales de la actividad de la propia empresa y en beneficio de la misma. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por Prevención Outsourcing, S. L.

El empleado no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular, así como no introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del Sistema de Prevención Outsourcing, S. L.

El empleado no utilizará cualquier medio de comunicación vía Intranet-Internet, Correo Electrónico o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en la empresa para uso particular o privado.

El empleado está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de la empresa que le ha facilitado a fin de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 36. *Faltas y Sanciones.*

36.1 En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 37. *Faltas y sanciones específicas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

##### 37.1 Leves.

El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por Prevención Outsourcing, S. L.

Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.

Discusiones que repercutan a la buena marcha de los servicios.

Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

##### 37.2 Graves.

La reincidencia en una falta considerada leve.

La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a Prevención Outsourcing, S. L. o a terceros.

El incumplimiento del manual de gestión o de cualquier documento, norma o especificación aprobada y vigente en Prevención Outsourcing, S. L.

El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la introducción y de la confección diaria del parte del empleado.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a Prevención Outsourcing, S. L. la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de Prevención Outsourcing, S. L. con tiempo suficiente.

La falta de atención y diligencia con los clientes.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.

La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que establece el Art. 14 de este Convenio.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono.

Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la empresa con el trabajador.

No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.

La simulación de enfermedad o accidentes.

No prestar la debida atención en el trabajo encomendado.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

Más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o

colectivos, sustancias peligrosas en general o cualquiera otros medios con los que desarrolle su actividad se produce un incidente.

### 37.3 Muy graves:

La no adopción de medidas de seguridad ordenadas y puestas a disposición del trabajador tanto por parte de Prevención Outsourcing, S. L. como por parte de la empresa visitada o inspeccionada.

La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que Prevención Outsourcing, S. L. pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.-El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en Prevención Outsourcing, S. L.

La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.

La embriaguez.

Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada o más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

No comunicar a la empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

La pérdida de tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.

### 37.4 Faltas muy graves sancionadas con el despido disciplinario:

La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a Prevención Outsourcing, S. L. o a los clientes.

La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.

La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa interna de Prevención Outsourcing, S. L., o de las empresas clientes.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por Prevención Outsourcing, S. L.

No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a Prevención Outsourcing, S. L.

Falsear datos que induzcan a Prevención Outsourcing, S. L. a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la empresa durante actos de servicio.

Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa etc.

Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.

Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.

Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

Autolesionarse en el trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin justificación.

La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc, que no corresponda para obtener un beneficio económico.

La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.

La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario.

El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realicen inspecciones o trabajos en sus instalaciones.

El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

No 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 los puestos de trabajo.

La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

## Artículo 38. Sanciones.

38.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

38.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

38.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

38.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

## Artículo 39. Confidencialidad.

39.1 Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a Prevención Outsourcing, S. L.

## CAPÍTULO VII

### Prestaciones sociales

## Artículo 40. Seguro de Vida Colectivo.

40.1 Prevención Outsourcing, S. L. concertará un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez, teniendo en cuenta el Salario Base Anual de cada empleado situado entre las bandas siguientes.

Salario base anual	Capital asegurado
Entre 6.000,00 y 12.000,00 € .....	6.000,00 €
Entre 12.000,00 y 18.000,00 € .....	12.000,00 €
Entre 18.000,00 y 24.000,00 € .....	18.000,00 €
Entre 24.000,00 y 30.000,00 € .....	24.000,00 €
Entre 30.000,00 y 36.000,00 € .....	30.000,00 €
De 36.000,00 € en adelante .....	36.000,00 €

#### Artículo 41. *Incapacidad Laboral Transitoria.*

41.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, Prevención Outsourcing, S. L., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del Salario Base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el período de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

41.2 El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 42. *Seguridad y Salud Laboral.*

##### 42.1 Principios Generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que Prevención Outsourcing, S. L. pone a su alcance.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

El trabajador tiene el deber y la obligación de velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, el empleado debe hacer uso de forma obligatoria de los equipos de protección individual que la empresa le facilita, además antes de comenzar los trabajadores deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación que serán de obligado cumplimiento.

##### 42.2 Vigilancia de la salud.

El empresario garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Disposiciones transitorias.

#### Artículo 43. *Concurrencia.*

43.1 El presente Convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el art. 3.º, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 44. *Garantías Personales.*

44.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## 17998 *RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Yell Publicidad, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.).*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.) (Código de Convenio n.º 9001252) que fue suscrito, con fecha 21 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de octubre de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### XI CONVENIO COLECTIVO DE YELL PUBLICIDAD, S.A.

#### TÍTULO I

#### Disposiciones de carácter general

#### CAPÍTULO I

#### Principios generales

#### Artículo 1. *Declaración.*

La incorporación de la Empresa al Grupo Yell ha supuesto un hito en la actividad de la compañía y, por consiguiente, en la de sus trabajadores. La redefinición de objetivos en función del negocio principal ha venido acompañado de una nueva cultura corporativa. La existencia de un Código Ético de Grupo garantiza un marco de conducta general para todos los integrantes de la Empresa.

La Compañía pretende consolidar y garantizar el nivel de empleo global, adaptándolo a las necesidades organizativas y funcionales que la situación competitiva demanda, manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otra parte, la reciente publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha hecho necesaria la revisión de determinados artículos del convenio colectivo anterior, para su adaptación a la nueva normativa, creándose una Comisión de Igualdad de Oportunidades para la realización y aplicación del Plan de Igualdad en la Empresa.

Por todos estos motivos, la Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de Yell Publicidad, S.A., integrada por la Representación Social designada por el Comité Intercentros y la Representación de la Empresa, ha aprobado el presente Convenio.

#### Artículo 2. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con seis miembros designados por la Dirección y otros seis designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Sus funciones son las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Realizar el seguimiento de las medidas y procesos que se implanten en la empresa, proponiendo los cambios necesarios en función de los resultados.
- Colaborar en la elaboración de los nuevos grupos laborales.