

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9528 *Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Quirón Prevención, S.L.U. (Código de convenio n.º: 90103382012019), que fue suscrito, con fecha 13 de marzo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO, CSI-F y UGT que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de junio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

I CONVENIO COLECTIVO DE QUIRÓN PREVENCIÓN, S.L.U.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, con la única finalidad de evitar una escritura demasiado compleja, ocasionalmente se ha recurrido al género masculino para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza, eficacia y coordinación normativa.*

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de

aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en la empresa y respecto de las materias aquí reguladas.

Las partes firmantes del presente Convenio, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo respecto a cualesquiera otras contenidas en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos vigente, en los términos establecidos en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

2.1 *Ámbito funcional.*

El ámbito del presente Convenio colectivo se extiende a la empresa Quirón Prevención, S.L.U. (en adelante, la empresa) alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro.

2.2 *Ámbito personal.*

El Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa, con la excepción, dada su actividad específica, de los trabajadores que realizan funciones técnicas de prevención y en la lucha contra incendios y emergencias en el sector naval, que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Ferrol, Fene, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Rota, a los que resultará de aplicación lo dispuesto en la Disposición adicional quinta.

Asimismo, quedan exceptuadas de su aplicación, los comprendidos en el artículo 1.3, c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Estatuto de los Trabajadores»), y el personal de alta dirección al que le resulte aplicable la regulación prevista en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

2.3 *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación territorial del Convenio colectivo se extiende a todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El Convenio colectivo se entenderá prorrogado a la finalización de su vigencia si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento o respecto del año de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio colectivo por cualquier de las partes y hasta que no se logre acuerdo expreso para un nuevo convenio que lo sustituya a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de negociación, comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el Convenio fue denunciado.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. La empresa podrá aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajo contenidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen, salvo las que sean declaradas inabsorbibles por este Convenio o aquellos que ya lo sean en el ámbito de la empresa.

2. Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de trabajo que examinadas en su conjunto y en cómputo anual superen a las que resulten de este Convenio colectivo, cualquiera que fuera su origen tanto individual como colectivo, todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que pueda operar en futuras actualizaciones.

3. Las condiciones económicas y de trabajo establecidas por disposiciones normativas de cualquier índole posteriores a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen alguna variación de las condiciones generales de trabajo y en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, podrán ser compensadas y absorbidas en los términos y con las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, en el plazo de treinta días naturales, con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera expresamente. En caso de desacuerdo las partes podrán someter la cuestión a Arbitraje.

Artículo 7. *Inaplicación del Convenio colectivo.*

La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo, con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la Representación de los trabajadores señalada en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de

desacuerdo, cada representación de la citada comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulten de aplicación. Y si no hubiera acuerdo, las partes recurrirán a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) para su intervención.

Artículo 8. *Capacidad organizativa.*

1. La organización del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el Convenio y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente que resulte aplicable.

2. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia y calidad y de condiciones de trabajo.

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y de sus trabajadores.

3. Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

4. Los trabajadores están obligados a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se les encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales y el Convenio colectivo.

5. La empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal de los trabajadores, promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y observando las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. En cualquier caso, los trabajadores y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la Ley.

Artículo 9. *Productividad y absentismo.*

Los representantes legales de los trabajadores y la empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la Entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

Artículo 10. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo y en un plazo no superior a 30 días.

2. La Comisión estará compuesta por cinco miembros por parte de la empresa y otros cinco de la representación sindical, que serán designados atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la constitución de la mesa de negociación. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

Las personas que integren la Comisión ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del Convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los

quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores externos que en cada caso designen las respectivas representaciones y de cuya presencia se informará a la Comisión Mixta en respuesta a la convocatoria

3. Para la validez de los acuerdos de la Comisión se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad de, al menos, un representante por sección sindical firmante del Convenio y un representante por la empresa.

Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones, sindical y empresarial.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

4. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa, pudiendo libremente trasladarse a cualquier otro lugar, cuando por necesidades organizativas resulte necesario.

5. Las competencias de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio;
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidos a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto;
- c) Vigilancia, seguimiento y regulación del cumplimiento del Convenio;
- d) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- e) Conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajador que quiera plantear una consulta a la Comisión Mixta Paritaria, la deberá realizar a través del buzón de correo electrónico que se habilitará al efecto, que sólo será accesible para los miembros y suplentes de la citada Comisión.

7. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Mixta Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos).
- b) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el apartado 5.
- c) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- d) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- e) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de Comisión Mixta Paritaria, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

8. La Comisión se reunirá a instancia de alguna de las partes con un preaviso mínimo de 3 días hábiles y un máximo de 15 días naturales, comunicando, mediante

escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la Comisión Mixta Paritaria y la finalidad de lo solicitado.

9. A partir de la fecha de la celebración de la reunión en la que la Comisión haya tenido conocimiento de la cuestión sometida, deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de quince, prorrogables en casos excepcionales hasta un máximo de un mes, salvo que alguna disposición legal prevea un plazo inferior.

Transcurrido el citado plazo sin que se hubiese alcanzado un acuerdo se emitirá un informe sobre la posición de cada una de las partes.

10. En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

11. En caso de desacuerdo, podrá someterse la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

12. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los convenios colectivos conforme se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

13. Los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta Paritaria, así mismo para la preparación de las mismas, los miembros de la Representación de los Trabajadores, dispondrán de diez horas sindicales adicionales.

14. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta, no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 11. *Ingreso en el trabajo y pruebas de aptitud.*

1. El ingreso del personal en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente.

2. La incorporación de nuevas personas a la empresa se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.

3. La empresa está obligada a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo que legalmente corresponda su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.

4. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

5. Una vez considerada apta, la persona seleccionada deberá aportar, con carácter previo, la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.684 horas efectivas de trabajo al año, aplicable tanto a la plantilla actual como a las nuevas contrataciones.

2. La jornada diaria se calculará anualmente al elaborar el calendario laboral y será la misma en todos los centros de trabajo, pudiéndose realizar los ajustes que resulten necesarios en aquellas oficinas que, en función de las festividades locales, tengan un exceso o defecto respecto de la jornada anual.

3. Los trabajadores que para la prestación del servicio deban desplazarse a lugares diferentes del centro de trabajo habitual, el tiempo de desplazamiento que se origine se considerará tiempo de trabajo a efectos del cómputo de la jornada.

El tiempo de desplazamiento se considera tiempo de trabajo efectivo, pero no se tendrá en cuenta, en ningún caso, para el cálculo de la jornada máxima diaria.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables en la empresa. El no disfrute de estos días por ser festivo o por cualquier otro tipo de ausencia no generará derecho a días adicionales.

5. La empresa informará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el calendario laboral dentro de los primeros días de cada año. El calendario laboral con la jornada anual quedará expuesto en los respectivos centros de trabajo.

6. Al personal que antes de la entrada en vigor del presente Convenio tuviera una jornada anual inferior a la indicada en el punto 1, se le compensarán las horas en que se incrementa su jornada, valorándolas al cincuenta por ciento sobre el salario bruto anual pactado que viniera percibiendo.

El importe resultante se abonará en concepto salarial denominado «*complemento homogeneización jornada*», que será revalorizable, consolidable y no absorbible.

Artículo 13. *Proporcionalidad de condiciones económicas.*

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada, salvo gastos o suplidos que se devenguen con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

Artículo 14. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

1. El trabajo a turnos, nocturno y en festivos se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcados en el presente Convenio, salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

2. Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotatorios, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un plus de turnicidad rotativa, consistente en el 20 por 100 del salario base para el personal que esté sujeto a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

3. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Sin embargo, también se considerará que realiza trabajo nocturno quien realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

La jornada de trabajo de quienes realizan trabajo nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días, salvo en el supuesto de que resulte necesaria la realización de trabajos para prevenir y reparar

siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o cuando el trabajo se realice a turnos y se produzcan irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa, situaciones en que el periodo de referencia anteriormente indicado puede ampliarse a cuatro semanas, sin perjuicio del respeto al periodo mínimo de descanso entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Quienes realicen trabajo nocturno no podrán realizar horas extraordinarias.

4. Salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiera acordado su compensación por descansos, quienes realicen trabajo nocturno tendrán derecho a una retribución adicional equivalente a un 15 por 100 de su salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los turnos de las noches especiales del 25 de diciembre y 1 de enero.

5. En el supuesto en que se generasen al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico.

6. Procederá el abono en vacaciones de los pluses de turnicidad y nocturnidad siempre que se trate de personas adscritas a los mismos y que vinieran percibiéndolos de forma habitual. La cantidad a percibir por estos conceptos será la satisfecha como promedio en los doce meses anteriores al disfrute efectivo de las vacaciones.

7. Los pluses recogidos en el presente artículo no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual prevista en el Convenio.

2. Las horas extraordinarias en función de las causas que las determinan se clasifican en tres grupos: de fuerza mayor, estructurales y no estructurales.

a) Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor, las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Se consideran horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad de prestación de servicios en régimen de externo a empresas cliente. Estas horas extraordinarias se mantienen siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la ley o en este convenio.

c) Se consideran horas extraordinarias no estructurales las que se realicen por encima de la jornada pactada en este Convenio y no respondan a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, antes definidas. Con carácter general, se deberán llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para que las horas extraordinarias no estructurales se limiten.

3. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:

– Las realizadas de lunes a jueves, desde las 19:00 h a las 22:00 h, se compensarán en tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora por cada hora trabajada. El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el art. 12.3, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

– Las realizadas desde las 22:00 h a las 7:00 h, de lunes a jueves, se compensarán, a elección del trabajador, de la siguiente forma:

- a) Dos horas de descanso por cada hora trabajada, o
- b) Una hora en metálico y una hora de descanso, por cada hora trabajada.

El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el artículo 12.3 del Convenio, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se compensará en tiempo de descanso a razón de hora por hora.

– Las realizadas los viernes a partir de las 19:00 h y las que se realicen los sábados, domingos y festivos, se compensarán, a elección del trabajador, de la siguiente forma:

- a) Si se abonan en metálico, se retribuirán a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada.
- b) Si se compensan con tiempo de descanso, 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el artículo 12.3 del Convenio, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se compensará en metálico, o por tiempo de descanso, según la opción elegida por el trabajador, a razón de una hora por cada hora.

4. La compensación de las horas extraordinarias será igual a la retribución de la hora ordinaria, cuando se opte por su compensación en metálico.

5. El tiempo de desplazamiento durante las horas extra se considera tiempo efectivo de trabajo, pero no se tiene en cuenta para el cálculo de la jornada diaria máxima de trabajo de nueve horas.

6. La compensación en descanso se realizará, salvo que se acuerde otra fórmula entre las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

7. Cuando por causas imputables a la empresa, el trabajador no hubiera podido disfrutar del descanso compensatorio en los periodos anteriormente indicados, las horas extraordinarias efectuadas se retribuirán en metálico.

8. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa correspondiente o a los delegados de personal, en su ámbito de actuación, así como a las Secciones Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Artículo 16. *Distribución irregular de la jornada.*

1. La empresa podrá distribuir de modo irregular hasta un máximo de 80 horas de la jornada laboral anual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas, preferentemente en días completos, en el plazo de los cuatro meses siguientes a su realización.

El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el art. 12.3, se considera tiempo de trabajo efectivo, pero no se tiene en cuenta para el cálculo de la jornada máxima diaria.

3. Para el cómputo de horas de jornada irregular se considerarán todas aquellas que excedan de 7 h 45 min de trabajo efectivo diario y que se realicen en la franja horaria comprendida entre las 7:00 h y las 19:00 h de lunes a viernes, siempre y cuando dichos excesos se produzcan previo requerimiento expreso y específico de la empresa. Las horas de distribución irregular se compensarán en tiempo de descanso, a razón de hora por hora.

4. En el caso del personal cuya jornada laboral incluyese la prestación de servicios en sábados y domingos, se computarán también como horas de jornada irregular todos los excesos de jornada que se realicen los sábados y domingos fuera de la franja horaria comprendida entre las 7:00 h y las 19:00 h, siempre y cuando dichos excesos se produzcan previo requerimiento expreso y específico de la empresa.

5. La distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. De igual forma, el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

6. La empresa llevará un control individualizado de la jornada irregular realizada por cada trabajador, que no superará en ningún caso las 80 horas anuales establecidas.

Artículo 17. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días laborables. Este número de días será el de referencia para calcular la liquidación en caso de cualquier tipo de excedencia o extinción laboral del empleado.

Los trabajadores que hayan sido contratados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación definitiva que haya de percibir el interesado.

2. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el apartado anterior.

3. La planificación de las vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades organizativas y de servicio de la empresa.

4. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

5. Las vacaciones podrán fraccionarse sin límite de periodos, siempre y cuando al menos quince días laborales sean disfrutados bien de forma consecutiva o bien en dos periodos dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Este periodo estival podrá ser modificado en la publicación del calendario laboral de la empresa, para ajustarlo a las semanas naturales.

6. Los días de vacaciones se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

7. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años de edad, y hasta la edad de jubilación, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad: 2 días laborables; 63 años de edad y en adelante: 4 días laborables, siempre que se acredite una antigüedad mínima de 7 años en la empresa.

CAPÍTULO IV

Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 18. *Horario flexible.*

1. Con carácter general, en virtud de la jornada anual establecida se deberá realizar una jornada semanal de 38 h 48 min y una jornada diaria de 7:45 h.

2. Siempre que quede cubierta la prestación del servicio al cliente, los trabajadores con jornada completa dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00 h y las 9:30 h y finalizar la jornada entre las 14:00 h y las 17:15 h.

El trabajador que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00 h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión del trabajador jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Dentro del horario flexible indicado se considera horario de presencia obligatoria el comprendido entre las 9:30 h y las 14:00 h.

3. En los mismos términos indicados en el apartado 2, los trabajadores con jornada completa que se encuentren adscritos a vigilancia de la salud dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00 h y las 8:00 h y finalizar la jornada entre las 14:00 h y las 15:45 h.

El trabajador que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00 h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión del trabajador jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Dentro del horario flexible indicado se considerará horario de presencia obligatoria el comprendido entre las 8:00 h y las 14:00 h.

4. Excepcionalmente, la empresa para la correcta prestación del servicio al cliente, podrá solicitar al trabajador prestar servicios fuera del horario de presencia obligatoria, hasta la jornada teórica diaria de 7 horas y 45 minutos. Lo que exceda de dicha jornada será considerado, según corresponda, distribución irregular u horas extraordinarias.

5. El ajuste de la jornada se podrá llevar a cabo dentro del mes correspondiente y de los cinco primeros días del mes siguiente.

6. En ningún caso, la realización de las horas para completar la jornada tendrá la consideración de jornada partida. En aquellos casos en los que el personal deba realizar jornada partida por solicitud expresa de la empresa, recibirá una ayuda para comida por importe de hasta 12 euros. En ningún caso se abonará la citada ayuda cuando el personal esté realizando una compensación horaria.

7. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se dispondrá de un tiempo de descanso de veinte minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

8. El personal en situación de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar, dispondrá de una flexibilidad proporcional a la reducción solicitada, siempre que esté dentro del horario de presencia obligatoria que le corresponda.

9. No resultará aplicable el horario flexible al personal que por su actividad preste servicio en exclusividad a empresas que, por circunstancias tales como exigir atención al cliente, naturaleza de las funciones desempeñadas, ubicación de la prestación del servicio, etc. deban trabajar con distribuciones horarias especiales para adaptarse a las necesidades del cliente y/o de los servicios prestados.

Asimismo, la flexibilidad horaria no será de aplicación al personal adscrito a unidades móviles, centros concertados o instalaciones de clientes que requieran un horario diferente y específico de prestación, así como en los casos en los que debido a la prestación del servicio existan compromisos tales como actividades formativas (internas o externas).

10. Para el cómputo de permisos, ausencias y para las reducciones de jornada se considerará un horario de referencia con entrada a las 8:00 h y salida a las 15:00 h.

En aquellos casos, en los que el permiso o ausencia ocupe el día entero, computará a todos los efectos, como 7:45 h.

11. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar a la entrada y salida del centro de trabajo en el sistema de control de presencia que establezca la empresa. El colectivo de técnicos de prevención y del personal del área

sanitaria deberán, además, imputar todas las horas realizadas en la aplicación informática existente.

Artículo 19. *Permisos y licencias retribuidas.*

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del trabajador o pareja de hecho legalmente constituida, 15 días naturales.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse mediante certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma o del municipio de residencia. En caso de no existir ninguno de los citados registros, deberá acreditarse mediante cualquier otro medio legalmente válido.

Si un trabajador disfrutase de este permiso por inscripción en el registro de parejas de hecho o mediante la acreditación de dicha situación mediante cualquier otro medio legalmente válido, no podrá posteriormente disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Este permiso podrá comenzar a disfrutarse desde los tres días previos a la boda.

b) Cinco días laborables en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento o adopción. Este permiso se mantendrá en vigor hasta que la duración del permiso por nacimiento del progenitor sea de dieciséis semanas.

c) Tres días laborables en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables.

Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado, atención y asistencia del familiar enfermo durante la jornada de trabajo. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

El disfrute de los días de permiso se podrá realizar de manera no consecutiva, siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de tres días laborables. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables.

e) En caso de fallecimiento de un compañero o compañera de la empresa se dispondrá del tiempo indispensable para acudir al sepelio.

f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

h) Para realizar funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores en los términos legalmente establecidos.

i) El día del examen para concurrir a exámenes, siempre que éstos estén motivados por la obtención de un título académico o profesional homologado. Con posterioridad, se deberá acreditar mediante certificado oficial la asistencia a los mismos.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo necesario para acudir a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.

El empleado intentará, siempre que le resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

l) Por el tiempo necesario para el acompañamiento a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta o pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.

El empleado intentará, siempre que resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

m) Para el acompañamiento a familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, dispondrá de un máximo de quince horas anuales, siendo no recuperables las dos primeras horas utilizadas en cada salida.

n) Se tendrá derecho, previo aviso y sin justificación, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo casos urgentes o imprevisibles, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de cuatro días al año o, alternativamente, su equivalente proporcional en horas a la jornada diaria, sin que este permiso pueda acumularse a descansos, festivos, libranzas o vacaciones, salvo supuestos especialmente justificados.

Las horas o días que se disfruten lo serán, a elección del trabajador, a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración.

2. Si durante el disfrute del permiso por una de las causas enumeradas se produjera otra diferente, concluirá aquel su disfrute en el momento en que se produzca el nuevo hecho causante, que será cuando se iniciará, si el trabajador así lo pidiera, el disfrute del permiso correspondiente a la nueva causa.

3. El día inicial del disfrute de los permisos retribuidos contemplados en las letras a), b) y d) se iniciará el día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso será el primer día laborable.

4. A los efectos establecidos en este artículo, se entenderá que existe desplazamiento cuando existan al menos 75 kilómetros de distancia desde el lugar de residencia habitual del trabajador al lugar en que se haya producido el hecho causante.

5. En el caso de los trabajadores con jornada a tiempo completo, cuando el permiso implique el disfrute de un día laborable completo, se computarán a razón de siete horas y cuarenta y cinco minutos o la que resulte en función del calendario laboral anual. Si el trabajador realizase una jornada inferior, el cómputo se hará de manera proporcional.

6. Permiso para el cuidado del lactante, de conformidad con el régimen que esté previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

7. Permiso en caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto para el padre y la madre. Este permiso se disfrutará de conformidad con el régimen que esté previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Reducción de jornada por guarda legal por quien tenga a su cuidado directo algún menor de trece años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, de conformidad con el régimen que esté previsto en el Estatuto de

los Trabajadores. Se respetarán las situaciones más beneficiosas ya reconocidas a título individual.

Asimismo, tendrá el mismo derecho, en los términos que estén previstos en el Estatuto de los Trabajadores, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En los términos recogidos en el Real Decreto 1.148/2011, de 29 de julio, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave recogida en el citado Real Decreto, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

9) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de terrorismo se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos descritos en este Convenio para la reducción de jornada por guarda legal, o en los que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona afectada.

10. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona afectada sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 6, 7 y 8 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 20. *Derecho vinculado a la protección del embarazo y la maternidad.*

La futura madre tendrá derecho a una reducción de la jornada en un cincuenta por ciento, percibiendo el cien por cien del salario, durante las cuatro semanas previas al parto, cuya fecha deberá ser acreditada por un médico especialista.

Artículo 21. *Descanso por nacimiento a tiempo parcial.*

Los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción podrán disfrutarse a tiempo parcial en los términos que estén previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Permiso no retribuido.*

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios de hasta un mes, acumulable a vacaciones. La solicitud se formulará por meses naturales.

Dicha solicitud debe realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio de disfrute del mismo.

Este permiso no podrá ser solicitado hasta que transcurran nueve meses desde el final del anterior. En caso de solicitarlo dos o más personas, tendrá preferencia aquel trabajador que no lo haya disfrutado en los últimos doce meses.

El disfrute del permiso supondrá la deducción proporcional de vacaciones y de las retribuciones del trabajador, consideradas ambas en cómputo anual.

Durante el disfrute de este permiso el trabajador permanecerá de alta en la empresa sin percepción de salarios.

2. La concesión del permiso queda sujeta a que el servicio y su calidad queden suficientemente garantizados a criterio de la empresa.

Artículo 23. *Excedencias.*

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a las personas designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En los términos que regula el apartado 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período de permanencia en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

No obstante, en el caso de tratarse de familia numerosa reconocida oficialmente, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

5. Quien tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no

menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios para otra entidad que se dedique a la misma actividad que la empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

6. En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación dos supuestos de excedencia que darán derecho a la reserva del puesto de trabajo:

A) El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

– Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.

– Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto se deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa.

– Para la tramitación de adopciones internacionales. No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 5% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 5 personas empleadas en dicho centro, con un mínimo de 1. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la misma persona hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

B) El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por un periodo máximo de hasta nueve meses, cuyo disfrute deberá realizarse de forma ininterrumpida.

Dicha solicitud debe realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio de disfrute del mismo.

La solicitud se formulará por meses naturales continuados.

Esta excedencia no se podrá volver a solicitar hasta transcurrido un año desde su finalización, cuando su duración haya sido inferior a cuatro meses, y hasta transcurridos dos años desde el momento de su finalización, para aquellos permisos de duración superior a cuatro meses.

7. El personal tendrá derecho a una excedencia de un año de duración con reserva de puesto de trabajo en caso de tratamiento personal de adicciones bajo tratamiento y supervisión médica. Durante la vigencia de este Convenio ambas partes coinciden en la necesidad de elaborar un protocolo de prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral en el seno del Comité Estatal de Seguridad y Salud.

8. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, salvo para la contemplada en el apartado 7, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

9. En caso de cubrirse el puesto de la persona excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

10. A efectos de lo regulado en el apartado 5 del presente artículo, no se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba la persona excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado 8 anterior,

salvo que se tratase de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las de la persona excedente, no pudiera ser atendido por la misma.

Artículo 24. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.*

De conformidad con el régimen que esté previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, así como riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 25. *Período de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la siguiente:

- Grupo Profesional I: 4 meses.
- Grupo Profesional II: 2 meses.
- Grupo Profesional III: 1 mes.

2. En los contratos de duración indefinida podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la siguiente:

- Grupo Profesional I: 6 meses.
- Grupo Profesional II: 6 meses.
- Grupo Profesional III: 3 meses.

Artículo 26. *Contratos de duración determinada.*

1. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se considerará ajustada a derecho la utilización del contrato de obra o servicio para cubrir los puestos de trabajo de nueva creación que la empresa se vea en la necesidad de provisionar como consecuencia de la obtención de un nuevo contrato, concierto o encargo por parte de un cliente, encargo cuyas características, bien por la dimensión del cliente, bien por la naturaleza de las tareas preventivas a realizar, justifique la adscripción permanente al citado cliente, en régimen próximo a la exclusividad (al menos un 95% de la jornada en cómputo anual) de las personas contratados durante la vigencia del citado contrato o concierto. En estos supuestos, el contrato de trabajo ligará su vigencia al mantenimiento de las actividades acordadas en el concierto, no pudiendo superar la duración máxima de éste

La definición de este supuesto de contratación no excluye la posible y adecuada utilización de esta u otras modalidades causales de contratación, siempre y cuando concurren las causas que las justifican conforme a la legislación vigente.

Cuando el contrato de obra se concierte para atender a centros de trabajo temporales dicho contrato reflejará el lugar o lugares previstos de prestación de los servicios, especialmente para la figura de los recursos preventivos.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de los Servicios de Prevención Ajenos.

Artículo 27. *Contratos a tiempo parcial.*

El personal que preste servicios mediante contrato a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de los mismos derechos que el personal de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen.

Como regla general, cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorrata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación de la persona con contrato a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con un preaviso mínimo de un día.

Artículo 28. *Contratos de relevo.*

1. El contrato de relevo se podrá concertar por tiempo indefinido o bien por duración determinada, mientras dure la situación de jubilación parcial del trabajador sustituido.

2. Asimismo, se admitirá que el contrato se concierte a tiempo parcial, para cubrir el resto de jornada que haya dejado vacante el empleado que accede a jubilación parcial, o bien a jornada completa.

3. El personal jubilado parcialmente podrá acomodar la prestación de sus servicios a tiempo parcial a las necesidades organizativas de la empresa, pudiendo recaer su prestación de servicios precisamente en los períodos en que se requiera refuerzo de plantilla por situaciones de bajas, vacaciones, nacimiento de hijos o puntas y excesos de trabajo. En este sentido, el tiempo parcial de dedicación a la empresa que corresponde al personal que se encuentre jubilado parcialmente podrá distribuirse de modo irregular a lo largo de todo el período de vigencia de su jubilación parcial.

Artículo 29. *Preaviso de cese voluntario.*

1. En caso de cese voluntario el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional I: 2 meses.
- Grupo profesional II: 1 mes.
- Grupo profesional III: 15 días.

2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese los salarios relativos al período de preaviso omitido.

3. Recibido el preaviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del trabajador antes de que finalice el aludido plazo. En dicho caso, la empresa deberá abonarle los salarios que resten hasta la finalización del mismo.

Artículo 30. *Disposición común a todas las modalidades de contrato anteriores.*

La empresa deberá facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores la copia básica de los contratos mencionados en el presente capítulo. Se admite su remisión por vía telemática.

Artículo 31. *Cobertura de puestos vacantes.*

Las plazas vacantes o de nueva creación, ambas de carácter indefinido, se publicarán en la intranet corporativa y serán cubiertas, preferentemente, por el personal de la empresa que reúna las condiciones exigidas en la convocatoria interna.

Son puestos de libre designación los de los grupos profesionales 0, y I, y los del grupo profesional II, cuando se trate, en este último caso, de puestos de trabajo de especial responsabilidad.

En el caso de no reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, por parte del personal interno, se activarán los procesos de reclutamiento externo.

El sistema de ascensos y promociones en la empresa se regula por lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio que desarrolla y sustituye al artículo 37 «Ascensos y promociones» del II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y sus modalidades

Artículo 32. *Movilidad geográfica.*

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de la empresa y del trabajador.

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste al trabajador la posibilidad de obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a las referencias del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dentro de la misma población, la empresa podrá disponer el cambio del personal de una a otra oficina, siempre que se respeten, en todo caso, los derechos que se tuvieran reconocidos.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o aquellos que no comporten cambio de residencia para el trabajador por no exceder de 50 km la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino.

Cuando dicha distancia sea inferior a 50 kilómetros, se considerará movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo de distancia mayor a 25 kilómetros que comporte para la persona afectada la necesidad de modificar su lugar de residencia.

Artículo 33. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga para el trabajador el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la empresa que conlleve, además, la modificación de su lugar de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, con origen en la solicitud voluntaria del trabajador, expresada formalmente, y aceptada por la empresa, sin que para que pueda formularse dicha solicitud sea requisito la existencia de una convocatoria pública previa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la Representación Legal de los Trabajadores.

3. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad,

productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Comunicado el traslado, y durante el citado período de preaviso previo a su efectividad, la empresa tomará en consideración a quienes se hubieran presentado voluntariamente.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos y de carácter personal que viniera disfrutando la persona afectada, salvo la necesidad de adaptarse al horario que rija en el nuevo centro de trabajo.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente, lo cual implicará un período de consultas con la duración prevista en el Estatuto de los Trabajadores

Durante dicho período se contrastará por la Representación Legal de los Trabajadores la documentación aportada, la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la Representación Legal de los Trabajadores, atendiendo, entre otros, a criterios relacionados con las características del puesto de trabajo, los condicionantes profesionales y otras circunstancias personales o de cargas familiares.

5. Después de un traslado, la persona afectada no puede ser objeto de otro durante un período de 180 días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la empresa.

6. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

8. La persona trasladada por iniciativa de la empresa tendrá derecho, como mínimo, a una compensación económica por los gastos que le hubiera generado el traslado, por importe bruto equivalente a:

- a) Gastos de locomoción de la persona interesada y familiares que con él convivan, con ocasión del traslado, que deberán ser justificados.
- b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.
- c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de cinco mensualidades, excluida, en su caso, la prorrateada de pagas extras. Si la persona trasladada cesara voluntariamente en los seis meses siguientes al traslado, deberá

reintegrar a la empresa la compensación percibida de acuerdo con los siguientes términos:

Si cesara durante los tres primeros meses, reintegrará la totalidad de dicha compensación.

Si cesara entre el mes cuarto y el sexto, reintegrará la mitad de dicha compensación.

d) En función de las circunstancias específicas de cada caso, la empresa deberá prestar ayuda económicamente evaluable a la persona afectada, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladada por necesidades del servicio.

e) Período previo de 15 días naturales máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

9. Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona afectada y/o la Representación Legal de los Trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente. Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

10. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

11. No se adoptarán medidas de traslados estrictamente individuales a otro municipio durante la situación de embarazo, periodo de lactancia y mientras dure el periodo de reducción de jornada, salvo común acuerdo con la persona interesada.

12. En el caso de traslados colectivos, las trabajadoras en situación de embarazo, periodo de lactancia y mientras dure el periodo de reducción de jornada por guarda legal tendrán prioridad de permanencia.

13. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o contrataciones referidas a la actividad de la empresa.

2. El trabajador afectado deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a quince días en los desplazamientos superiores a tres meses, salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia. En todo caso, se garantizará que el preaviso se realiza con, al menos, cinco días de antelación. Del desplazamiento se informará a la Representación Legal de los Trabajadores.

3. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. En los desplazamientos la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, salvo que compense tales gastos.

5. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

CAPÍTULO VII

Grupos profesionales y niveles salariales

Artículo 35. *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación profesional de la empresa se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en la empresa se estructuran a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que, entre ambas actuaciones, ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Los grupos profesionales agrupan las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación.

5. Con carácter general el personal desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

6. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior.

7. Las titulaciones y la formación sólo vincularán la adscripción al Grupo Profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean necesarias para el desempeño de la prestación.

8. Como consecuencia de lo anterior, la posesión de una titulación o formación superior a la del encuadramiento profesional del trabajador no tendrá ningún efecto respecto al Grupo profesional y nivel salarial acordado siempre que las funciones asignadas correspondan a éste.

9. En el contrato de trabajo se acordará, entre el trabajador y la empresa, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

10. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

11. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 36. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Grupo Profesional.

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el art. 22.2 del Estatuto de los Trabajadores se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los Grupos Profesionales:

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

- El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.
- El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización. Puede manifestarse con una doble dimensión:

- En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.
- En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

- Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.
- Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores afectados por el presente Convenio.

2.4 El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el cuadro que se recoge al final de este capítulo.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión del personal dentro de cada Grupo Profesional es el resultado de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

3.2 El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos Profesionales, fundamentalmente con base en lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con los contenidos que más adelante se señalan (criterios generales, formación, tareas).

- Grupo I.
- Grupo II.
- Grupo III.

Artículo 37. Descripción de los grupos profesionales.

A los efectos del presente Convenio, y de acuerdo con el art. 22.2 del Estatuto de los Trabajadores se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Grupo Profesional I:

Incluye aquellos puestos de trabajo que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o unidad de trabajo encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación. Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria superior con especialidad.

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 0, 1 y 2.

Grupo I, Nivel 0:

Los trabajadores incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional, o de negocio, compleja y dotada de un elevado volumen de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o principios definidos, y recibiendo supervisión sobre el grado de consecución de los objetivos planteados. La realización de su trabajo supone afrontar una elevada heterogeneidad de situaciones, para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras, y requiere tanto la dirección de personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades.

Por la amplitud de su ámbito de gestión asumen una importante responsabilidad económica.

La Dirección de la empresa podrá designar libremente al personal que vayan a ejecutar las tareas de más alta responsabilidad en la gestión de una o varias áreas funcionales.

En los casos en que por decisión empresarial se deje sin efecto el nombramiento y pase a realizar funciones de otro nivel, el personal conservará a título individual el derecho a recibir la diferencia económica que en el momento del cambio hubiera en las

tablas salariales del Convenio entre el nivel 0 (de origen) y el nuevo nivel asignado, así como cualesquiera complementos salariales que viniera percibiendo con anterioridad al nombramiento.

Están adscritos a este nivel los Jefes Superiores de Área y Responsables Grupo I, Nivel 1

El personal incluido en este nivel, se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad y dotada de un volumen medio de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, y recibiendo supervisión respecto al grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar, frecuentemente, una diversidad de situaciones, y requiere tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

Están adscritos a este nivel 1 los Médicos con especialidad en Medicina del Trabajo.

Grupo I, Nivel 2:

El personal incluidos en este nivel se responsabilizan de la gestión de una unidad de negocio dotada de un volumen pequeño de recursos o de organizar y controlar un proceso de trabajo de la máxima complejidad, o bien desarrollar una actividad funcional especializada, para lo cual cuentan con amplia autonomía, y reciben supervisión sobre los planes de acción o resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, habitualmente, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección de personas correspondientes a los Grupos II y III. El ámbito de gestión del puesto y la competencia técnica requerida determinan que puedan asumir una cierta responsabilidad económica.

Están adscritos a este nivel 2 los Médicos con cualquier especialidad MIR distinta de Medicina del Trabajo.

Grupo profesional II:

En este grupo se integran aquellos trabajadores adscritos a puestos de trabajo cuyas tareas exigen un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente en la empresa.

Formación. Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a B.U.P., F.P. o similar, o sus equivalentes con arreglo a la Legislación educativa vigente.

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 3, 4, 5 y 6.

Grupo II, Nivel 3:

Los trabajadores incluidos en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Están adscritos a este nivel 3 los siguientes puestos: Titulado Superior Universitario (titulados de grado), Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Coordinadores de Seguridad y Salud en Obras y Enfermeros Especialistas en Medicina del Trabajo vía EIR. (Enfermeros especialistas que se encuentren en posesión de la correspondiente titulación de especialista de acuerdo con el RD 450/2005).

Grupo II, Nivel 4:

Los trabajadores incluidos en este nivel se responsabilizan del desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo, y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener considerables consecuencias económicas. Pueden llevar a cabo funciones de coordinación dentro del ámbito personal más próximo.

Están adscritos a este nivel 4 los siguientes puestos: Enfermero General (Diplomado Universitario grado), Enfermero Diplomado de empresa, Diplomado Universitario.

Grupo II, Nivel 5:

Los trabajadores incluidos en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones, y bajo la supervisión próxima de un superior. La solución a los problemas está, generalmente, prevista a partir de modelos y precedentes identificados.

La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de cierta importancia.

Están adscritos a este nivel 5 los siguientes puestos: Ciclo formativo Formación Profesional Grado Superior, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel intermedio y Técnico Administrativo.

Grupo II, Nivel 6:

Los trabajadores incluidos en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones con alto grado de definición, y bajo la supervisión inmediata de un superior. La solución a los problemas está prefijada a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una rápida detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas moderadas.

Están adscritos a este nivel 6 los siguientes puestos: Ciclo formativo Formación Profesional Grado Medio, Auxiliar Sanitario de más de 2 años, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de más de 2 años y Oficial Administrativo.

3. Grupo profesional III

En este grupo se integran los puestos de trabajo cuyo desempeño exige un menor grado de autonomía y el seguimiento de instrucciones detalladas por la empresa y consistentes en operaciones básicas, simples repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Formación. Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

En este grupo están incluidos los niveles retributivos, 7, 8 y 9.

Grupo III, Nivel 7:

Los trabajadores incluidos en este nivel se responsabilizan, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación.

Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos para su correcta utilización.

La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas leves.

Están adscritos a este nivel 7 los siguientes puestos: Auxiliar Sanitario de menos de 2 años, Auxiliar Administrativo de más de 3 años, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de menos de 2 años y Comerciales.

Grupo III, Nivel 8:

Los trabajadores incluidos en este nivel realizan tareas básicas, estando sujetos a instrucciones precisas y supervisión inmediata, y cuya ejecución requiere fundamentalmente de conocimientos básicos o la utilización de equipos telemáticos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones con un bajo grado de dificultad, así como aquellos trabajadores cuyas tareas sean las de prestar servicios con empleo de algún tipo de vehículo que requieran una adecuada destreza técnica.

Están adscritos a este nivel 8 los siguientes puestos: Auxiliar Administrativo de menos de 3 años y Conductor de Unidad Móvil.

Grupo III, Nivel 9:

Los trabajadores incluidos en este nivel realizan tareas sencillas, estando sujetos a instrucciones muy detalladas, y cuya ejecución requiere fundamentalmente del esfuerzo, atención o habilidades físicas o sociales, o la utilización de maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

Están adscritos a este nivel 9 los siguientes puestos de trabajo: Mantenimiento y Soporte.

Grupo profesional	Nivel retributivo	Funciones por nivel
I	0	Jefe/a Superior de Área / Responsable Territorial.
	1	Especialista en Medicina del Trabajo Médico.
	2	Médicos/as Otras Especialidades vía MIR.
II	3	Personal Técnico Superior P.R.L., Personal Coordinador de Seguridad y Salud. Personal de Enfermería Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR). Personal Titulado de Grado (Licenciados).
	4	Personal de Enfermería General (Diplomado Universitario-grado). Personal de Enfermería con diplomatura de Empresa. Personal Diplomado Universitario
	5	Personal de Ciclo Formativo F.P. grado Superior. Personal Técnico Nivel Intermedio. Personal Técnico Administrativo.
	6	Personal de Ciclo Formativo F.P. Grado Medio. Personal Auxiliar Sanitario + 2 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico + 2 años. Personal Oficial Administrativo.
III	7	Personal Auxiliar Sanitario –2 años. Personal Auxiliar Administrativo +3 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico –2 años. Personal Comercial
	8	Personal Auxiliar Administrativo –3 años. Personal Conductor de Unidad Móvil
	9	Mantenimiento y Soporte

CAPÍTULO VIII

Promoción profesional y movilidad funcionalArtículo 38. *Ascensos y promociones.*

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecidas en el presente Convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17.1, y estableciendo, además, medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

3. En aplicación del artículo 37.4 del II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos, se acuerda que los ascensos y promociones del colectivo administrativo se regirán por los siguientes criterios:

– Grupo III Nivel 8: Personal administrativo de nueva incorporación, siempre y cuando por sus funciones administrativas no le corresponda un nivel superior.

– Grupo III Nivel 7: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional III, nivel retributivo 8, en el momento en que se cumpla una antigüedad de dos años en la empresa.

– Grupo II Nivel 6: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional III, nivel retributivo 7, en el momento en que se cumpla una antigüedad de quince años en ese grupo profesional y nivel retributivo.

Las citadas promociones se realizarán con efectos del primer día del mes siguiente al que se cumpla el requisito de años indicado en cada uno de los supuestos mencionados.

4. Con carácter anual, la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en la empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

Artículo 39. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades profesionales radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación a cada persona. La movilidad funcional en ningún caso supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que se esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo máximo de dos meses. La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la Legislación aplicable.

6. A las personas que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, fueran inhabilitadas para ejercer la profesión objeto de contratación, la empresa valorará la posibilidad de asignarles otras actividades durante el tiempo de inhabilitación, incorporándose a su puesto habitual una vez concluida esta.

7. Los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas legalmente previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

8. En el supuesto de que un trabajador por su desempeño profesional resultase condenado con pena de inhabilitación, la empresa se compromete a reubicarlo en otro puesto compatible mientras dure el periodo de inhabilitación.

En el caso de que un trabajador fuera condenado con pena de prisión por el desempeño de sus funciones, se trasladará esta información para su análisis a la comisión creada a dichos efectos y que estará formada por un miembro de cada una de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio y otro por parte de la empresa.

CAPÍTULO IX

Régimen económico: estructura retributiva y complementos

Artículo 40. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Regirá, en todo caso, el principio de no discriminación en materia de retribuciones establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Salario base y complementos.*

1. La estructura retributiva estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

– Se entiende por Salario o Sueldo Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el Convenio.

– Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

2. La estructura retributiva del Convenio colectivo queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el apartado 1 anterior, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

– Sueldo Base por nivel retributivo.

- Complemento por Experiencia.
- Complemento de Adaptación Conceptos Antigüedad/experiencia.
- Complemento «Ad Personam».
- Complemento Diferencia Salarial.
- Complemento de Responsabilidad.
- Complemento Diferencia Salarial Quirón.
- Complemento homogeneización jornada.

3. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

Artículo 42. *Complemento por experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos Profesionales II y III, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de calificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

2. En atención a su grado de calificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los Niveles retributivos 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, mientras dure su permanencia en los mismos.

3. El complemento por experiencia comenzará a devengarse a partir de 1.º de Enero del año siguiente al que el trabajador cause alta en la empresa. En todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo.

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las tablas que figuran en el artículo de «Condiciones económicas para los años 2019 y 2020», se abonará en 14 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según la tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

5. Sobre la base de la anterior regulación, cada 1.º de enero se generará un nuevo multiplicador, realizándose el abono conforme a la situación del empleado el día 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia, modificándose, no obstante, si en el transcurso del año variara dicha situación por cambio de nivel retributivo, con aplicación, en tal caso, de las reglas contenidas en el apartado siguiente.

6. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el apartado 2 anterior se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiéndose como año completo la fracción, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia, computable a efectos del multiplicador máximo de 10 años que opera, también, en el nuevo nivel.

7. El importe anual del multiplicador (1 año) del complemento de experiencia de cada nivel será en cada momento el que resulte de calcular la diferencia en cómputo anual en la tabla de salarios establecida para cada año de vigencia del Convenio entre el salario de dicho nivel y el del nivel inmediatamente superior, y dividir dicha diferencia por 10.

Para determinar el importe mensual del complemento el resultado de la anterior división se dividirá por 14, salvo en los casos en que se hubieran prorrateado las pagas extras, en cuyo caso se remunerará mensualmente el importe anual de complemento de experiencia que corresponda al trabajador, dividido entre 12.

8. El tiempo de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad que disfruten las personas trabajadoras, computará hasta un máximo de 1 año como periodo de permanencia para disfrutar del Complemento de Experiencia.

Artículo 43. *Complemento de adaptación de conceptos de antigüedad/experiencia.*

Este complemento, procedente del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, se mantendrá para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo. Este complemento es absorbible y compensable por los importes que resulten de aplicación del «complemento por experiencia».

Artículo 44. *Complemento «Ad Personam».*

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante este complemento salarial denominado complemento «Ad Personam».

Artículo 45. *Complemento diferencia salarial.*

Este complemento, procedente del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, se mantendrá para aquellos empleados que lo venían percibiendo.

Artículo 46. *Complemento de responsabilidad.*

Este complemento salarial se establece para aquellos trabajadores, salvo el caso del nivel 0, en que ya se considera implícito, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando sobre un equipo de recursos humanos cuya coordinación se les encomienda.

La cuantía de este complemento no podrá ser inferior al 10% del salario base del nivel retributivo y disfrutará del mismo durante el tiempo en que se realicen dichas funciones.

Artículo 47. *Complemento homogeneización jornada.*

Este complemento que se establece en el artículo 12.6 del Convenio se aplica al personal que antes de la entrada en vigor del presente Convenio tenía una jornada anual inferior a la establecida en el mismo. Este complemento salarial será revalorizable, consolidable y no absorbible.

Artículo 48. *Complemento de Diferencia Salarial Quirón.*

Este complemento incluye la diferencia existente entre las tablas salariales, en concreto, del salario base y del complemento de experiencia, del II Convenio colectivo de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. y las previstas en el II *Convenio* Colectivo Nacional de los *Servicios de Prevención Ajenos*. Este complemento será consolidable, revalorizable y no será compensable ni absorbible.

Artículo 49. *Condiciones económicas para los años 2019 y 2020.*

1. Para el año 2019, con fecha de efectos 1 de enero, el salario base anual de los trabajadores será el que resulta de aplicar a las tablas salariales establecidas en el Convenio colectivo del sector para el año 2018, un incremento del 1,2%, sin compensación ni absorción (ver detalle, a continuación, columna «Tabla 2019»).

2. Para el año 2020 el salario base anual será el que resulta de aplicar a las tablas salariales resultantes del año 2019, un incremento del 1,7%, sin compensación ni absorción (ver detalle, a continuación, columna «Tabla 2020»).

Grupo prof.	Niveles retrib.	Funciones por nivel	Tabla def. 2018 S. Base anual (14 pagas)	Tabla 2019 Δ 1,2%	Tabla 2020 Δ 1,7%
I	0	Jefe Superior de Área/Responsable Territorial	31.689,15	32.069,42	32.614,60
	1	Médico Especialista en Medicina del Trabajo	28.790,00	29.135,48	29.630,78
	2	Médico otras especialidades vía Mir	24.534,78	24.829,20	25.251,29
II	3	Técnico Sup. PRL Coordinador de Seguridad y salud Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR) Títulos de Grado (Licenciados)	20.989,61	21.241,49	21.602,59
	4	Enfermero General (Diplomado Univ. Grado) Enfermeros diplomados empresa Diplomado Universitario	19.642,11	19.877,82	20.215,74
	5	Ciclo Formativo F.P. grado sup Técnico Nivel Intermedio Técnico Administrativo	18.294,59	18.514,13	18.828,87
	6	Ciclo Formativo F.P. grado Medio Auxiliar Sanitario + 2 años Técnico PRL Nivel Básico +2 años Oficial administrativo	16.642,58	16.842,29	17.128,61
III	7	Auxiliar Sanitario - 2 años Auxiliar Administrativo + 3 años Técnico PRL Nivel Básico - 2 años Comerciales	14.978,33	15.158,07	15.415,76
	8	Auxiliar Administrativo - 3 años Conductor Unidad Móvil	13.898,97	14.065,76	14.304,88
	9	Mantenimiento y Soporte	12.204,56	12.600	12.814,2

Complemento por experiencia			
	2018	2019 Δ 1,2%	2020 Δ 1,7%
Nivel 3	354,52	358,77	364,87
Nivel 4	134,75	136,37	138,69
Nivel 5	134,76	136,38	138,70
Nivel 6	165,21	167,19	170,03
Nivel 7	166,42	168,42	171,28
Nivel 8	107,94	109,24	111,09
Nivel 9	169,44	146,58	149,07

3. La diferencia existente entre las tablas salariales, en concreto, del salario base y del complemento de experiencia, del II Convenio colectivo de la empresa Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. y el sector constituirá un complemento de naturaleza salarial, no absorbible ni compensable, que se revalorizará con el incremento que se prevea para las tablas salariales.

4. En el caso de que el convenio colectivo del sector incrementase las tablas salariales en un porcentaje superior al acordado para cada uno de los años indicados, la

empresa garantizará el 0,2% adicional sobre el porcentaje de incremento mínimo garantizado en el citado colectivo.

Artículo 50. *Pagas extraordinarias.*

1. La tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, que se devengarán semestralmente y que se abonarán en junio y diciembre, es decir, en un cómputo anual de catorce mensualidades. Las pagas extraordinarias estarán constituidas por el salario base y complemento de experiencia.

2. El personal presente el 1 de enero de cada año, salvo cese antes de final de año, percibirá la totalidad de dichas dos mensualidades extraordinarias, que se devengarán semestralmente.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el semestre correspondiente.

Artículo 51. *Gastos de locomoción y manutención.*

1. Abono de kilometraje: Cuando algún trabajador, de acuerdo con la empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica:

– Durante el año 2019: se abonará 0,29 €/km, salvo en el caso del personal al que se le venía abonando el kilometraje a 0,30 €/km, que mantendrá dicho importe.

Al personal al que se le haya abonado la prima del seguro del vehículo cuyo vencimiento se produzca dentro de la vigencia del I Convenio Colectivo, se le seguirá abonando el kilometraje a 0,26 €/km hasta que se produzca el vencimiento de la citada póliza. Desde ese momento, se les dejará de abonar el coste del seguro y se les comenzará a abonar el kilometraje que realicen a 0,30 €/km.

– A partir del año 2020: se abonará el kilometraje a 0,30 €/km a todos los trabajadores de la empresa.

2. Dieta: Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos superiores a 75 kilómetros desde el centro de trabajo, percibirán una dieta, en función de la duración del desplazamiento, por los importes que se indican a continuación:

– Viajes de varios días (con pernocta):

• Día completo: Para cubrir los gastos de manutención (desayuno, almuerzo y cena) se percibirá una asignación diaria en concepto de Dieta (53,34 €/día).

– Días incompletos:

- Se abonará el importe de Dieta cuando el viaje empiece antes de comer.
- Se pagará el importe de Media dieta (26,67 €/día) cuando se inicie un viaje después de comer o se termine antes de cenar.
- Se abonará un tercio de la Media dieta (8,89 €/día) cuando el viaje finalice antes de comer.

Los gastos de alojamiento, cuando sean necesarios, serán por cuenta de la empresa.

– Viajes de un día (sin pernocta):

Cuando exista desplazamiento y no se pernocte (viaje de ida y vuelta el mismo día) pero el empleado haya incurrido en algún tipo de gasto, se procederá a la liquidación de dicho gasto de la siguiente forma:

- Si el viaje finaliza antes de las 17 h, la liquidación del gasto se realizará contra la presentación de justificantes, teniendo en cuenta que la suma total de los mismos no puede superar el importe de la Media Dieta.
- Si el viaje finaliza después de las 17 h se procederá al abono de media dieta.
- Si el viaje finaliza después de las 20 h se procederá al abono de la dieta completa

3. Compensación por comida. Se compensará, previa justificación, como ayuda para la comida, la cantidad de hasta 12 € durante la vigencia del presente Convenio, en aquellas situaciones en las que por necesidades del servicio de la empresa de acuerdo con la cartera de clientes y/o agenda sanitaria, etc., y previa autorización expresa de la empresa, el personal sea requerido para trabajar a partir de las 15 h.

Artículo 52. Ayuda económica en los supuestos de cambio temporal de centro de trabajo de la empresa.

En los supuestos de cambio temporal de centro de trabajo a otro situado a más de 25 km y hasta 50 km, y siempre que esta situación no suponga movilidad geográfica, se establece una compensación, que se abonará durante el tiempo que dure la situación, por importe de 90 euros mensuales cuando el desplazamiento sea entre 25 y hasta 40 km, y de 120 euros cuando el desplazamiento sea de más de 40 km.

Esta ayuda económica dejará de abonarse si como consecuencia de un nuevo cambio de centro de trabajo se reduce la distancia al centro de trabajo de origen por debajo de los 25 km citados en el párrafo primero, o quedará minorada, abonándose la cuantía correspondiente, si como consecuencia del cambio de centro de trabajo la distancia queda comprendida entre los 25 km y los 40 km mencionados.

La ayuda económica contemplada en este artículo no resultará aplicable cuando el cambio de centro de trabajo se produzca por voluntad del trabajador o cuando como consecuencia del cambio se produzca un acercamiento a su lugar de residencia.

Artículo 53. Uniformes y prendas de trabajo.

En función de las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la empresa facilitará al personal (especialmente al personal sanitario, los conductores de unidades móviles y personal de mantenimiento) las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa.

En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos en el ámbito de la empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

Artículo 54. Anticipos.

El personal tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Asimismo, el personal, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de los empleados, o enfermedad/accidente grave de la persona empleada o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos o hijas (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 55. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, nacimiento de hijos y riesgo durante el embarazo o lactancia.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal, tanto derivada de contingencia profesional como de contingencia común, así como en los supuestos de prestaciones derivadas de suspensiones de contrato por nacimiento de hijos y riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

2. En ninguno de los supuestos contemplados en el apartado anterior el complemento a cargo de la empresa podrá suponer para la persona afectada percepciones que sumadas a la prestación de la Seguridad Social sean superiores en su conjunto a las que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales.

Artículo 56. *Seguro de responsabilidad profesional.*

La empresa asegurará la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional del personal que desarrolle funciones de personal sanitario o personal técnico prevencionista mediante una póliza por un importe mínimo de cobertura de 25.000 €, siempre que dicha cobertura no se halle ya incluida en una póliza colectiva de la empresa Quirón Prevención, S.L.U. incluyendo en la misma la defensa jurídica.

Este seguro cubrirá a la persona empleada por las indemnizaciones que pudieran derivar de sus actividades profesionales al servicio de la empresa, aunque éste no pertenezca a la plantilla de la misma en el momento de reclamarse o declararse dicha responsabilidad.

Artículo 57. *Préstamos al personal.*

El personal de la empresa con, al menos, dos años de antigüedad en la misma podrá solicitar cantidades a cuenta de haberes no devengados y percibidos en el ejercicio actual y posteriores.

Los préstamos están sujetos a disponibilidad presupuestaria con un límite máximo de quinientos mil euros anuales, y limitados por los importes y causas que se indicarán en el reglamento de desarrollo, en el que se recogerán, además: el procedimiento de solicitud, autorización, pago, amortización y la constitución de la comisión de préstamos que los gestionará.

Artículo 58. *Premio de permanencia en el servicio a la empresa.*

Como premio a la permanencia en el servicio a la empresa, los trabajadores que cumplan:

- 20 años de permanencia efectiva al servicio de la empresa tendrán derecho a 2 días de permiso retribuido no recuperable.
- 25 años de permanencia efectiva al servicio de la empresa tendrán derecho a 2 días adicionales de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 1.500 euros brutos.
- 30 años de permanencia efectiva al servicio de la empresa tendrán derecho a 2 días adicionales de vacaciones y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 2.000 euros brutos.

Artículo 59. *Provisión económica y otros beneficios.*

La empresa para los beneficios sociales recogidos en este artículo dotará una cantidad de dos millones trescientos mil euros en el año 2019 y de dos millones ochocientos mil para el año 2020. La distribución de las cuantías anteriormente mencionadas entre los diferentes beneficios, será gestionada por las Secciones Sindicales negociadoras del Convenio.

No están incluidas en esta provisión las cantidades destinadas a abonar los premios de permanencia descritos en la Disposición transitoria del Convenio.

Se incluyen en los gastos de esta provisión los siguientes beneficios:

- Seguro de vida y accidentes
- Subvención para el seguro de salud
- Cesta de Navidad
- Ayuda para hijos con capacidades diferentes
- Ayuda hijos
- Fondo de Ayuda al Empleado
- Previsión social complementaria

Se desarrollará un reglamento para la distribución y asignación de las cantidades en los diferentes beneficios

Si el número de trabajadores de la empresa aumentara, por la causa que fuera, en más de un 2% respecto a la plantilla existente a 31 de diciembre de 2018, las cantidades previstas aumentarán en la misma proporción.

Para la gestión de los beneficios sociales establecidos en este artículo existirá una comisión integrada por 5 miembros de las Secciones Sindicales negociadoras del Convenio, en proporción a la representatividad que ostentaban en dicho momento, y 1 persona, con voz pero sin voto, en representación de la empresa.

Esta comisión tendrá su reglamento de funcionamiento que será redactado por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

1. Seguro de vida y accidentes.

Se acuerda que las distintas pólizas que se encuentran en vigor a la firma del presente Convenio se mantengan en sus mismos términos y condiciones, hasta que las Secciones Sindicales firmantes y la empresa determinen la forma en que se instrumentará un único seguro de vida y accidentes para todos los empleados.

Para tener derecho al citado seguro se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses.

La empresa facilitará copia de la póliza del seguro a la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Subvención para el seguro de salud.

Para los trabajadores que tengan contratado el seguro médico que ofrece la empresa, se establecerá una subvención del cincuenta por ciento de la cuota mensual, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Tener contratado el seguro de salud.
- Que su retribución bruta anual sea inferior a 18.000 euros.

3. Cesta de Navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o lote de navidad por importe de 80 €, pudiendo el empleado que lo desee optar por percibir una tarjeta regalo por idéntica cuantía.

4. Ayuda para hijos con capacidades diferentes.

La empresa abonará a los trabajadores que tengan a su cargo hijos con capacidades diferentes una ayuda por cada hijo.

Para poder recibir esta ayuda será imprescindible aportar el correspondiente certificado que acredite una discapacidad igual o superior al 33% y acreditar mediante factura la existencia de un gasto derivado de la misma.

5. Ayuda hijos.

La empresa abonará a los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 18 años una ayuda por cada hijo.

Esta ayuda se abonará en el mes de septiembre, salvo para los que hubieran nacido en los meses de septiembre a diciembre, en cuyo caso se les abonará en enero.

6. Previsión social complementaria

Anualmente se determinarán las cantidades, de la provisión de Beneficios Sociales, que se destinan al Plan de Pensiones.

Para el año 2019 se mantendrá para cada colectivo, las cantidades y las condiciones que les fueran de aplicación en 2018 en los diferentes sistemas de previsión social complementaria existentes.

Se mantiene la Subcomisión del Plan de Pensiones existente que continuará los trabajos para la constitución de un plan de pensiones de empleo.

7. Fondo de Ayuda a los Empleados.

La empresa, teniendo en cuenta el importe total que se haya destinado a los siguientes beneficios: «seguro de vida y accidentes», «subvención seguro salud», «cesta de navidad», «ayuda para hijos con capacidades diferentes», «ayuda hijos» y «previsión social complementaria», aportará el presupuesto restante de beneficios sociales para cada ejercicio al Fondo de Ayuda a Empleados.

Si al final de cada ejercicio no se hubiera agotado el presupuesto del Fondo, el importe remanente se añadiría para el siguiente ejercicio.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Definición y principios generales.*

1. El personal de la empresa acomodará su actuación a los principios siguientes:

a) Conducta ética. Entendida como aquella forma actuar caracterizada por la independencia, integridad y respeto a las personas durante la actividad diaria.

b) Profesionalidad. El personal debe distinguirse por su elevado grado de profesionalidad durante su actividad laboral, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, la orientación al cliente y con la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad. Se entiende que el trabajador se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la empresa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas legalmente.

2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo

o en otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, que den lugar a la comisión de alguna de las faltas establecidas en el Convenio.

Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

– Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (art. 58 ET).

– Principio «Non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del personal o multa de haber.

– Principio de igualdad de trato y no discriminación (arts. 14 CE y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

– Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

– Principio de audiencia previa en los supuestos que más adelante se regulan.

– Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 61. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves. Todas aquellas que comporten falta de diligencia debida o descuidos excusables; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en el apartado e). A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en este Convenio.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La falta de comunicación de las razones de la ausencia al trabajo, tan pronto como sea posible y en todo caso en 24 horas desde que se conoce el hecho impositivo, salvo caso de fuerza mayor. Si la falta de comunicación causara perjuicio organizativo grave se considerará como falta grave.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en 1 mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40% de la jornada diaria de que se trate.

e) La descortesía y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con personas con las que se relacione por razón de su trabajo cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos leves en la conservación de los locales, equipos, material o documentación de la empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador.

2. Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta que comporte negligencia no excusable y/o supongan infracción de obligaciones contractuales, leyes, normas reglamentarias o convencionales; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en su apartado e). A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en este Convenio.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo, la falta a las normas de higiene del personal sanitario.

d) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

e) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

f) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la empresa.

i) La utilización para usos privados de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa, salvo que la misma hubiera sido expresamente permitida por la empresa.

j) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, salvo que la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa, en cuyo caso será calificada como muy grave.

l) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa.

m) Originar riñas, alborotos o discusiones graves que no entorpezcan la normal actividad de la empresa.

n) Negativa a recibir comunicaciones de la empresa efectuadas en el ejercicio regular de las facultades de organización y dirección del trabajo

3. Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen el proceso productivo, que impliquen desobediencia y/o quebranto de la disciplina y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso o excedencia, así como la omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) Originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

e) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, o más de 3 faltas de puntualidad en los supuestos en los que la puntualidad sea requisito esencial para la prestación del servicio.

f) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada para la organización y funcionamiento de la empresa, así como la vulneración grave de la normativa en materia de protección de datos.

i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, siempre que repercutan negativamente en el trabajo, excepto cuando el trabajador reconozca su adicción y acepte someterse inmediatamente al protocolo de prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral que se establecerá al afecto en la empresa. En el supuesto de reincidencia posterior a la rehabilitación, la empresa se encuentra facultada para proceder a la extinción de la relación laboral.

k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa.

l) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

m) El acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

n) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral, incluido el acoso por razón de sexo, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la Representación Legal de los Trabajadores.

En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado. El ejercicio de la potestad disciplinaria por la empresa agotará la responsabilidad de éste.

ñ) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

o) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

p) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa. Se entenderá que esa utilización es fraudulenta cuando no habiendo sido permitida por la empresa resulte excesiva o afecte al cumplimiento de las obligaciones del trabajador.

q) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 62. *Faltas de puntualidad.*

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo, entendida como tal tanto al inicio de la jornada diaria como en la incorporación tras un descanso, que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horario flexible: toda falta de puntualidad injustificada más allá de los márgenes establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: la falta de puntualidad injustificada en la hora de entrada superior a los 10 minutos. Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 63. *Procedimiento sancionador.*

1. Régimen jurídico.

1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Entra dentro de la competencia de la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

1.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación.

1.5 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa.

1.6 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa. Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan, el trabajador afiliado dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan.

Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta. El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

1.7 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán

articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.8 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 64. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe de la empresa auditora.

Artículo 65. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
- Despido disciplinario.

Artículo 66. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 67. *Medidas para promover la igualdad.*

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del Convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato justifica, por lo tanto, llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el seno de la empresa se está negociando un Plan de Igualdad a través de la Comisión de Igualdad, en el que se incluirán de forma ordenada las medidas tendentes para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones y poniendo en marcha políticas activas que elimine las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminaciones o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

La citada Comisión acuerda mantener, durante la negociación del Plan de Igualdad de la empresa, las condiciones establecidas en los diferentes planes de igualdad que venían rigiendo en cada una de las empresas fusionadas.

Artículo 68. *Comisión Igualdad.*

Con el objeto de dar cumplimiento al capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de Igualdad integrada por un total de siete representantes (y tres suplentes) de las Secciones Sindicales más representativas que han negociado el presente Convenio, y en la misma proporción e idéntico número de representantes por parte de la empresa.

La citada Comisión se rige por el reglamento de funcionamiento aprobado por ambas partes y tiene atribuidas las funciones que en el mismo se establecen.

Será la encargada de impulsar medidas de acción positivas tendentes a la eliminación de desigualdades y reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando el Plan de Igualdad que refuerce la voluntad de las partes, empresa y trabajadores, de promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de igualdad entre empleados y empleadas de la empresa.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- 1) En materia de Igualdad:
 - Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.
 - Recabar información sobre las incidencias que pueda generar la aplicación del Plan de Igualdad.
 - Seguimiento de la evolución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad en la empresa.
 - Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato en la empresa.

- Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al Protocolo de Acoso Laboral y/o Sexual.
- Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.
- Elaborar una memoria de las acciones y medidas realizadas cada año.
- Supervisar el cumplimiento de la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la «ventaja» de conciliar, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.
- Estudiar aquellas incidencias que aparezcan por motivo de aplicación del convenio en materia de conciliación.
- Conocer y analizar todos los datos en materia de conciliación de los diferentes proyectos que desarrolle la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los empleados a través de la propuesta, estudio y aprobación, si procede, de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Artículo 69. *Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso laboral.*

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso en el trabajo. Para ello, con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, podrán llevar a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones, dentro de la Comisión de Igualdad se negociará entre la representación sindical y la empresa un protocolo de actuación en materia de acoso.

Con el objeto de prevenir las situaciones potencialmente agresivas que puedan dar lugar a conductas de acoso, la empresa, dentro de las evaluaciones de riesgos que practique (y sus revisiones) y con la información que pueda aportarse desde Vigilancia de la Salud (de los reconocimientos médicos o a través de los datos estadísticos que pueda aportar) llevará a cabo análisis periódicos de la posible exposición de todas las personas protegidas a contextos favorecedores de situaciones de acoso, a fin de que estos puedan ser controlados, prevenidos y en su caso modificados, para que no se materialicen en daños relativos a la salud. El seguimiento de esta materia se hará tal y como establezcan los protocolos en vigor establecidos al efecto.

CAPÍTULO XIII

Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género

Artículo 70. *Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.*

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa que pudiera resultar de aplicación.

Artículo 71. *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las empresas afectadas por el presente Convenio, reconocerán a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos que a grandes rasgos se agrupan en:

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48 del Estatuto de los Trabajadores).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.
- Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

Artículo 72. *Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.*

La empresa prestará, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

- Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
- Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

CAPÍTULO XIV

Prevención de riesgos laborales

Artículo 73. *Consideraciones generales.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. No obstante, dadas las características de la actividad se tendrá especial atención a las situaciones de riesgo que puedan originarse en las empresas clientes.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la cultura preventiva en la sociedad.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información,

consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero y normativa concordante.

Asimismo, en el seno de la empresa se negociará con la representación sindical un protocolo de prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, con la participación y acuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 74. *Equipos de protección individual.*

Dadas las características de la actividad y que muchos de los trabajadores como consecuencia de sus trabajos en las empresas pueden estar sometidos a diversos riesgos, la empresa pondrá a disposición aquellos equipos de protección individual que pudieran ser necesarios tanto con carácter permanente como con carácter puntual ante un riesgo existente en las instalaciones propias y/o del cliente. Los trabajadores deberán poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

Artículo 75. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todo el personal se someterá en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La empresa fomentará que toda la plantilla, en especial quienes estén expuestos a riesgos específicos que así lo aconsejen o realicen trabajos en clientes se sometan a un examen de salud anual en base a protocolos que cubran los posibles riesgos a los que se vean o puedan verse sometidos como consecuencia de su trabajo. El resto estarán sometidos a la realización de exámenes de salud de acuerdo a su puesto de trabajo y funciones que realiza.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 76. *Protección de la maternidad.*

1. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26

de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

2. En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia, salvo por deseo expreso de la empleada, y teniendo en cuenta criterios médicos.

Artículo 77. *Formación en Prevención de Riesgos Laborales.*

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

A dichos efectos, la empresa garantizará la formación de los trabajadores específica para el desempeño de su trabajo, independientemente de la formación de nivel básico, medio o superior en prevención que tuvieran acreditada.

Artículo 78. *Coordinación de actividades empresariales.*

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentado el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

Artículo 79. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención serán elegidos, por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 80. *Comité de Seguridad y Salud.*

En los centros de trabajo que cuenten con una plantilla de cincuenta o más personas se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales, responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), personas de la empresa con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con personal técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 81. *Comité Estatal de Seguridad y Salud.*

El Comité Estatal de Seguridad y Salud es el órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité tiene como funciones la de promover iniciativas sobre métodos, procedimientos para la prevención de los riesgos y la de participar en la planificación, puesta en práctica y evaluación de la política preventiva, así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente.

El Comité está formado por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual.

El número de delegados de prevención se determina de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en la actualidad 20 miembros, atendiendo a la siguiente distribución proporcional: diez en representación de la empresa y diez en representación de los trabajadores.

El Comité se rige por lo establecido en su propio reglamento interno en el que se recogen, entre otros aspectos, de forma expresa sus competencias y facultades, órganos que lo integran y su régimen de funcionamiento.

CAPÍTULO XV

Responsabilidad social empresarial

Artículo 82. *Definición.*

La responsabilidad social de la empresa es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual la empresa decide voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a los trabajadores y, en general, frente a todos los interlocutores de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

La empresa entiende que ha de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación de los

trabajadores o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan los trabajadores, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

La empresa teniendo en cuenta todo lo anterior ha establecido las directrices básicas que definen nuestro Código de Conducta y Ético, que pretende ser el marco de referencia de nuestras actuaciones, al objeto de que sean transparentes, justas, leales y eficaces para todos y en beneficio de los usuarios de nuestros servicios y de la sociedad en general.

Los valores de la empresa son los pilares que sustentan nuestra forma de actuar, de trabajar y de hacer las cosas.

CAPÍTULO XVI

Formación profesional

Artículo 83. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la empresa.
- e) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.).

2. La política formativa de la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

j) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a las actividades formativas sobre materias y disciplinas en los que se encuentren subrepresentadas.

k) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 84. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de un mínimo de 20 horas, todas dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en la empresa, en términos de media por empleado, se hubiera alcanzado una media de 20 horas anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados. Se computará como tiempo de formación la suministrada al inicio de la relación laboral en la empresa.

2. El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años.

Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Cuando dichas actividades formativas afecten a trabajadores comprendidos en tareas sanitarias, lo previsto en el presente artículo habrá, igualmente, de hacerse compatible con la debida atención hacia los usuarios de los centros o instalaciones sanitarias.

6. Con criterios análogos a los señalados en el apartado 3, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 85. *Comisión de Formación.*

La prestación del mejor servicio requiere la formación profesional continua de los empleados, pues ésta contribuye al reciclaje permanente y a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, necesarios para garantizar la calidad del servicio que presta la empresa.

Se constituirá la Comisión Paritaria de Formación para entender de las cuestiones que se planteen sobre formación dentro de la misma, que se regirá por su propio reglamento.

Las funciones serán las siguientes:

– Entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente Convenio, adaptación y transposición de los acuerdos que se deriven de los Acuerdos Sectoriales de Formación Continua que vayan surgiendo.

– Realizar estudios prospectivos respecto a las necesidades formativas en la empresa, teniendo especial énfasis en aquellos colectivos más desfavorecidos para el empleo.

- El seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de la actividad formativa.
- Estudiar y proponer soluciones a las sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en relación a la formación y específicamente con la ejecución del Plan.
- El análisis y evaluación de las acciones formativas, así como la eficiencia del Plan, para su mejora.

La composición de esta Comisión Paritaria será de 7 miembros por la Representación empresarial y 7 por la Representación Sindical, siendo en este último caso elegidos por las Secciones Sindicales de entre sus representantes de los trabajadores, y estando presentes en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa.

Artículo 86. *Acción formativa en la empresa.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplir con lo previsto en el art. 64.5, e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores en esta materia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la empresa, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas, deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la Representación Legal de los Trabajadores, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de formación regulados en el artículo 29 del RD 694/2017. A tal efecto pondrá a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores al menos, la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Coste estimado de las acciones formativas
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

La Representación Legal de los Trabajadores emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

En los supuestos de acciones formativas que la empresa financie con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

CAPÍTULO XVII

Solución de conflictos

Artículo 87. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las Instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

No obstante, las partes entienden que previamente deben someter sus diferencias de interpretación del Convenio a la Comisión Mixta Paritaria, y será en el caso de que persistan las diferencias, cuando se trasladen las mismas a dichas Instituciones

CAPÍTULO XVIII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 88. *De los trabajadores y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

3. El personal de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por Representantes Legales de los Trabajadores a los Comités de empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales estatales, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

5. Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria de los trabajadores, se reconoce a las Secciones Sindicales de ámbito estatal como interlocutores válidos de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social del presente Convenio.

Artículo 89. *De los sindicatos y representantes de los trabajadores.*

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes unitarios de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En la empresa, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de empresa estarán representadas por uno o más Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Las secciones sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados,

podrán estar representadas también por un Delegado Sindical no LOLS, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos y garantías previstos para los delegados a que se refiere la normativa laboral vigente y el presente Convenio Colectivo.

4. Con iguales criterios y procedimientos, que los señalados en el artículo siguiente, los delegados sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

Las Secciones Sindicales de ámbito Estatal constituidas, podrán crear una bolsa de horas integrada por las horas de los Delegados de Personal, miembros de Comité de empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, comunicando semestralmente la distribución mensual de las mismas y, excepcionalmente, cuando se produzca algún cambio, lo antes posible

5. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de sus funciones de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90. *De los Comités de Empresa.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el límite máximo, en favor de cada miembro, del doble de las horas que le correspondan individualmente. Deberá notificarse a la Empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la Representación Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

4. La negociación colectiva que deba desarrollarse en el ámbito de la empresa, en los supuestos en que afecte al conjunto de la misma o a una pluralidad de centros de trabajo, se llevará a cabo entre la dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales Estatales más representativas en la empresa en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 91. *Secciones Sindicales Estatales más representativas en la empresa.*

Para la negociación del Convenio colectivo en la empresa se constituirá una Comisión que estará integrada, en lo que respecta a la representación de los trabajadores, por miembros de las secciones sindicales que sumen la mayoría de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Dichos representantes deberán ostentar la condición de representantes electos de los trabajadores, Delegados Sindicales LOLS o Secretarios Generales de la sección sindical, además de miembros de la Sección Sindical que los designe, en su caso.

En la composición de dicha comisión, cada sección sindical estará presente en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Son funciones propias de las Secciones Sindicales Estatales más representativas en la empresa:

- a) Todas aquellas relacionadas con la negociación colectiva del Convenio colectivo.
- b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta Paritaria y demás Comisiones previstas en el Convenio.
- c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.
- d) La negociación en procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivos, reestructuraciones, reorganizaciones, descuelgues de Convenio y, en definitiva, en cualquier materia de negociación de ámbito colectivo que las partes consideren.

Las Secciones Sindicales Estatales más representativas en la empresa, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para la negociación del Convenio Colectivo, y para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

Artículo 92. Principio de igualdad y no discriminación.

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores.

El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de los correspondientes sistemas de promoción y clasificación, en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 93. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

La empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores un tablón virtual, sin perjuicio de la existencia del tablón físico, como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

La empresa pondrá a disposición de la representación sindical los medios para que estos puedan utilizar el correo electrónico para las comunicaciones con los trabajadores con acceso a las direcciones de correo de las que estos dispongan en la empresa.

Cada sección sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a los trabajadores de forma que no se perturbe la actividad normal de la empresa y, respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de empleados, así como los siguientes requisitos:

- Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse a los trabajadores dentro de su ámbito territorial de actuación.
- En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Se acordará el procedimiento y condiciones a observar para hacer efectivo tal derecho mencionado anteriormente, con la finalidad de que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa

Disposición adicional primera. *Modificaciones legislativas.*

Si durante la vigencia del presente Convenio entrara en vigor nueva legislación que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas Representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán a través de la Comisión Mixta Paritaria al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición adicional segunda. *Jubilación obligatoria.*

En aplicación del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, las partes acuerdan que el contrato de trabajo del personal se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El personal afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el Convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo. En este sentido, la empresa con ocasión de dicha extinción hará una contratación indefinida del mismo grupo profesional que la que ostentaba el trabajador cuyo contrato se ha extinguido.

Disposición adicional tercera. *Teletrabajo.*

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la empresa y a sus trabajadores, que permite también apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Por dicho motivo, confirman su intención de seguir avanzando en su implantación en la empresa a través de la comisión específica de teletrabajo existente, en la que se valorará la posibilidad de ampliarlo a otros colectivos, siempre y cuando, a criterio de la empresa, su implantación no afecte a su organización y productividad.

Los criterios y principios aplicados al régimen de teletrabajo serán los recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002.

Disposición adicional cuarta. *Condiciones específicas aplicables a los trabajadores que desempeñan funciones técnicas de prevención y en la lucha contra incendios del centro de trabajo de Cartagena.*

Dada las especiales condiciones de trabajo derivadas de la actividad naval y el acuerdo de integración firmado con el comité de empresa de este centro de trabajo el 27 de febrero de 2019, se acuerda regular de forma específica las siguientes materias que se relacionan:

– Trabajo nocturno:

• A los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22:00 h y las 6:00 h no les resultará aplicable lo dispuesto en el art. 14 del Convenio, manteniendo las actuales condiciones de tiempo de trabajo y teniendo el derecho a percibir para el año 2019 la cantidad de 11,37 €/día.

- Horas extraordinarias:
 - Les resultará de aplicación lo dispuesto en el art. 15.1 y 15.2 del Convenio.
 - El importe de la hora extraordinaria para el año 2019 será, en todos los casos, de 16,25 euros/hora.

En caso de que el trabajador optase por su compensación en tiempo descanso, se realizará a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

 - El cómputo de las horas extraordinarias se llevará a cabo de forma mensual, debiendo la empresa comunicar –en el plazo de los 8 días siguientes a la finalización de cada mes– a cada trabajador el número de horas extraordinarias realizadas, a efectos de que éstos puedan optar –en el plazo de 7 días naturales– por solicitar la compensación de las horas en metálico, en descanso, o de forma mixta.
 - En aquellos casos en los que el trabajador haya optado por compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, deberá preavisar con, al menos, 7 días naturales de antelación la fecha de su disfrute, que, en todo caso, quedará condicionada a que queden cubiertas las necesidades del servicio a criterio de la empresa.
 - Se procurará que las horas extraordinarias se compensen preferentemente con tiempo de descanso.
- Días 24 y 31 de diciembre: se considerarán laborales a todos los efectos.
- Distribución irregular de la jornada: no resultará aplicable lo establecido en el art. 16 del Convenio, pudiendo la empresa distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, de conformidad con los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de distribución irregular se compensarán en tiempo de descanso, a razón de hora por hora.

- Vacaciones: los trabajadores no tendrán la obligación de disfrutar quince días laborales dentro del periodo estival.

Disposición adicional quinta. *Personal que desempeña funciones de prevención y en la lucha contra incendios de los centros de trabajo de Ferrol, Fene, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Rota.*

A los trabajadores que realizan funciones técnicas de prevención en la lucha contra incendios y emergencias en el sector naval que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Ferrol, Fene, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Rota, se les mantendrán las condiciones y régimen de trabajo que se les aplican en la actualidad.

Disposición adicional sexta. *Acuerdo de homogeneización de los conceptos salariales.*

Dentro de la empresa existen, a su vez, otros complementos personales resultantes de la homogeneización de las condiciones laborales preexistentes en las cuatro entidades que se integraron en la empresa, y que quedan recogidos en el acuerdo de fecha 13 de marzo de 2019.

Disposición adicional séptima. *Salario mínimo de Convenio.*

La empresa se compromete para el año 2020 a que el salario bruto mínimo de Convenio de los trabajadores contratados a jornada completa no sea inferior a catorce mil euros anuales. Lo anteriormente establecido no resultará de aplicación a aquellas modalidades contractuales que legalmente tengan previsto un régimen retributivo específico.

Disposición adicional octava. *Cláusula de concurrencia de convenios.*

En el supuesto de que el III Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos modificase los artículos que han sido trasladados al presente Convenio, al objeto de solventar la concurrencia de convenios, se reunirá la Comisión Mixta para trasladar a este Convenio las modificaciones efectuadas.

Estas modificaciones no se tendrán en cuenta para la afectación de la vinculación a la totalidad.

Disposición transitoria. *Beneficios sociales trabajadores colectivo «Unipresalud».*

Dentro del capítulo de Beneficios Sociales, y a solicitud expresa de la Representación Sindical, durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores del colectivo procedente de la entidad «Unipresalud», que durante el año 2019 y 2020 cumplan veinte años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir una mensualidad de su salario bruto anual.

El personal afectado que cumpla los veinte años de antigüedad en 2019, percibirá dicha mensualidad en el mes de enero de 2020. El personal afectado que cumpla los veinte años de antigüedad en 2020, percibirá la mensualidad en el mes en que los cumpla.

Si por cualquier causa, el trabajador que habiendo cumplido los veinte años de antigüedad durante el año 2019 abandonara la empresa, percibirá esta mensualidad en el finiquito correspondiente.