



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3215

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa SISTEMAS DE GESTION DE LA PREVENCION, S.L. (PREVENSYSTEM).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa SISTEMAS DE GESTION DE LA PREVENCION, S. L. (PREVENSYSTEM), (código de convenio número 22100071012016), suscrito entre los representantes de la empresa y la representante de los trabajadores, elegida por la candidatura de Grupo de Trabajadores, vigente desde el 15-03-2016 al 14-03-2018, presentado en este Servicio Provincial en fecha 22 de mayo de 2016, subsanado en fecha 12 de julio, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 12 de julio de 2016. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón.

Convenio Colectivo**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Partes Signatarias, objeto y ámbito funcional y territorial.

1. Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, la Representante de los Trabajadores de SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN, S.L., del centro de trabajo de Huesca - ARAGÓN, como representación de los trabajadores, Dña. Silvia Andújar Latorre y, de otra parte, el Apoderado de SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN, S.L., en representación empresarial, D. Jorge Pascual Sese.
2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.
3. El presente CONVENIO regula las relaciones entre la Empresa Sistemas de Gestión de la Prevención SL y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro del centro de trabajo establecido en Huesca - Aragón.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente CONVENIO afectará a la totalidad del personal ubicado en el centro de trabajo de Huesca que presta sus servicios en la Empresa.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El CONVENIO entrará en vigor a todos los efectos el día 15 de Marzo de 2016 y su duración será hasta el 14 de Marzo de 2018

La denuncia del CONVENIO se realizara por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de 3 meses a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse esta.

Denunciado el CONVENIO y hasta que no se logre expreso acuerdo, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta.

Artículo 4.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 5.- 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 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 6.- Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del CONVENIO.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del CONVENIO a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.

C

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

Los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria no podrán en ningún caso contradecir o afectar sustancialmente a ninguna de las disposiciones del CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

El procedimiento acordado para resolver las discrepancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluye el sometimiento de ambas partes al sistema de solución extrajudicial de conflictos contenido (Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos) y de falta de acuerdo en la Comisión Paritaria. Se acuerda por tanto, el sometimiento, en caso de discrepancias, al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral pactada en cómputo anual es de 1.723 horas de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno, no se consideraran tiempo de trabajo efectivo.

Con carácter general, el horario de trabajo se realizará en jornada partida, de lunes a jueves, conforme a las siguientes pautas y criterios:

Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 9 y las 19.00 horas. El tiempo de comida será de dos horas.

Los viernes se realizara jornada continuada de 8 a 15 horas.

Podrá establecerse la jornada continuada de 8 horas a 15 horas para el periodo estival (preferentemente del 15 de junio a 15 de septiembre), siempre y cuando las circunstancias organizativas lo permitan.

Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente convenio se adaptarán también parcialmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del convenio que se devenguen con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

Artículo 8.- Vacaciones anuales

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

Dieciocho o diecinueve días a disfrutar ininterrumpidamente en verano, en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de setiembre.

Cuatro o cinco días a disfrutar en Navidad.

El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 9.- Descanso semanal y calendario laboral

Los sábados y los domingos y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores.

El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

C

En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa, en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.-

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 11.- Licencias retribuidas

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

a. Quince días naturales en caso de matrimonio del empleado
b. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento o adopción, pudiendo acumularse a los mismos el permiso de paternidad.

c. Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos. Por estas mismas causas, dos días laborables, ampliables a cuatro días naturales, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos: dos días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella. Por estas mismas causas, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los plazos serán respectivamente de dos y tres días naturales.

e. Por traslado de domicilio, un día laborable.

f. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de una semana..

g. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación y las citaciones relacionadas con el cumplimiento del servicio militar obligatorio o con la prestación social sustitutoria. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i. 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 del personal, en los términos establecidos en este CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA y en otras disposiciones legales o convencionales.

i. Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social. Para otras consultas médicas se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.

j. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el nº 1 anterior se entenderán referidos a días naturales, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días laborables. Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

C

3. Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora o acumularlo en jornadas completas, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

a. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje el padre/madre que éste no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Se respetarán las situaciones más beneficiosas ya reconocidas a título individual.

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

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

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución o 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.

a. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género 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 por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

b. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos descritos en el punto 4 de este artículo o en los que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, salvo en los supuestos de acumulación. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7. El trabajador, previo aviso con una semana de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 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 cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 12.- Licencias o permisos no retribuidos

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso, previa petición escrita del trabajador, y con el preaviso mínimo de 15 días naturales.

CAPÍTULO IV: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 13.- Excedencia voluntaria

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.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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.

C

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

El trabajador 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. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo: El trabajador 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, salvo el apartado b) siguiente, en que puede durar 1 año, 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 el trabajador 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 empleados de dicho centro, con un mínimo de 1. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado 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 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

C

Los representantes de los trabajadores, en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a recibir información periódica sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

A efectos de lo regulado en el número 5 del presente artículo, no se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del nº 7 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

Además de las establecidas, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, en las siguientes condiciones:

Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud.

En el supuesto de necesidades económicas perentorias, el trabajador en excedencia podrá ser sustituido, si así lo solicita y con preferencia sobre otras posibilidades, por su pareja o por el familiar de primer grado que él designe, siempre y cuando cumpla los requisitos del grupo profesional y puesto a cubrir.

En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su pareja, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

En todo caso, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Excedencias forzosas

La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.

Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 15.- Reserva del puesto de trabajo

Los trabajadores que se encuentren en cualquiera de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, señaladas en los artículos anteriores, tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. La reincorporación al mismo se hará en los plazos y supuestos siguientes:

En el supuesto de excedencia voluntaria, siempre que se avise con antelación al final de la misma. Una vez hecha la petición de reingreso, el trabajador dispondrá del plazo máximo de un mes desde el final de la excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los supuestos de privación de libertad cuando el trabajador sea puesto en libertad sin cargos o la sentencia sea la libre absolución, dispondrá del plazo máximo de un mes desde la puesta en libertad para reincorporarse a su puesto de trabajo.

También regirá el plazo de un mes para la reincorporación en los supuestos de condena menor de dieciocho meses o de concesión de la libertad provisional o del tercer grado antes de cumplir dieciocho meses de ausencia al trabajo.

La Empresa no está obligada a admitir al trabajador en los supuestos en que la condena impuesta conlleve la ausencia al trabajo durante periodos superiores a los señalados o en el supuesto de que la sentencia condenatoria esté motivada por actos contra los bienes o el personal de la Empresa.

En el supuesto de excedencia por ejercicio de cargo público o sindical, el plazo de reincorporación será de dos meses desde el final de la ocupación del cargo.

En los supuestos b) y d) del apartado anterior, el tiempo en excedencia computará a efectos de Antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán siempre sustituidos, durante el tiempo que dure su ausencia, por otros trabajadores que suscribirán con la Empresa contratos de interinidad según lo dispuesto en el Artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. En el supuesto en el que el trabajador sustituido no se reincorporara a su puesto de trabajo en el plazo establecido en este

C

Convenio o por las disposiciones legales o reglamentarias, el trabajador contratado en interinidad lo sustituirá definitivamente, transformándose el contrato de interinidad en un contrato igual al del trabajador sustituido.

La empresa podrá, en todos los supuestos señalados en el punto 1 del presente artículo, prorrogar hasta quince días la incorporación efectiva al puesto de trabajo, tan solo a fin de poder cumplir con el tiempo de preaviso legal necesario para la finalización de los contratos de interinidad descritos en el punto 3.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Artículo 16.- Mantenimiento del Empleo

Durante la vigencia de este CONVENIO, la Empresa se compromete a no hacer uso de lo dispuesto en el Artículo 51 y en el Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores por causas técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de que la causa que se alegue sea una situación económica negativa, la Empresa estará obligada, tanto para los despidos individuales como para los colectivos, a la consulta con la representación de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa se compromete expresamente, durante la vigencia del presente CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, a no realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal. El no cumplimiento de esta cláusula implica la contratación por la empresa del trabajador o trabajadores afectados.

Artículo 17.- Período de prueba

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

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

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 |

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso. En caso de que el desistimiento se produzca por parte de la empresa, se establece una indemnización económica de dos días adicionales de salario, por mes trabajado, prorrogándose los periodos inferiores al mismo.

Artículo 18.- Contratos de duración determinada

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 para cubrir los puestos de trabajo de nueva creación que un servicio de prevención 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 los trabajadores 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, ni en lo relativo al contrato de obra o servicios, cuya duración no podrá ser superior a tres años.

La definición de este supuesto de contratación no excluye la posible y adecuada utilización de ésta u otras modalidades causales de contratación, siempre y cuando concurran 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.

C

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Esta modalidad contractual se podrá utilizar cuando concurren las causas y requisitos establecidos en la legislación vigente. La duración máxima del contrato será, en todo caso, de 6 meses, pudiendo desarrollarse dentro de un período de referencia de 12 meses.

Artículo 19.- Contratos a tiempo parcial

Los trabajadores que presenten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que los trabajadores 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 del trabajador a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con el preaviso que acuerden las partes.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

Artículo 20.- Contratos de relevo

El contrato de relevo previsto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar a por tiempo indefinido o bien con duración determinada, mientras dure la situación de jubilación parcial del trabajador sustituido.

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.

El jubilado parcial 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, maternidades o puntas y excesos de trabajo. En este sentido, el tiempo parcial de dedicación a la Empresa que corresponde al jubilado parcial podrá distribuirse de modo irregular a lo largo de todo el período de vigencia de su jubilación parcial.

Artículo 21.- Preaviso de cese voluntario.

En caso de cese voluntario todo trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales I: 2 meses

Grupos Profesionales II: 1 mes

Grupos Profesionales III: 15 días

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.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la Empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

C

Artículo 22.- Control de la Contratación

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias. Se admite su remisión por vía telemática.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 23.- Asignación de funciones

El sistema de clasificación profesional 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 y se estructura 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.

Artículo 24.- Aspectos básicos para la clasificación

Grupo Profesional:

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

Elementos que definen los Grupos Profesionales.

La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los conocimientos del trabajador, su iniciativa, su autonomía, la complejidad de los trabajos a desarrollar, la responsabilidad del puesto y su capacidad de dirección sobre otros trabajadores.

Titulaciones.

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.

Sistema de Clasificación Profesional.

La inclusión del trabajador 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.

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 25.- Descripción de los grupos profesionales

| GRUPO PROFESIONAL | NIVELES RETRIBUTIVOS | FUNCIONES POR NIVEL |
|-------------------|----------------------|--|
| I | 0 | Jefe Superior de Area / Responsable de Departamento |
| | 1 | Médico Especialista en Medicina del Trabajo |
| | 2 | Médico de Otras Especialidades vía MIR |
| II | 3 | Técnico Superior PRL y Coordinadores de S y S |
| | | Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR) |
| | | Titulos de Grado (licenciados) |
| | 4 | Enfermero General (Diplomado Universitario - Grado) |
| | | Enfermeros diplomados de Empresa |
| | | Diplomado Universitario |
| | 5 | Ciclo Formativo FP grado superior |
| | | Técnico Nivel Intermedio |
| | | Técnico Administrativo |

C

| | | |
|-----|---|---------------------------------|
| | | Ciclo Formativo FP grado medio |
| | 6 | Auxiliar Sanitario + 2años |
| | | Técnico PRL Nivel Básico +2años |
| | | Oficial Administrativo |
| III | 7 | Auxiliar Sanitario -2 años |
| | | Auxiliar Administrativo +3años |
| | | Técnico PRL Nivel Básico -2años |
| | | Comerciales |
| | 8 | Auxiliar Administrativo -3años |
| | | Conductor de Unidad Móvil |
| | 9 | Mantenimiento y Soporte |

Artículo 26.- 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:

Conforme a lo dispuesto en el art. 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

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 artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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. (art.17.4 ET)

Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos Profesionales exclusivamente para los trabajadores que desarrollen funciones administrativas serán por Concurso-Oposición.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada. En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto habitualmente por la empresa para las nuevas incorporaciones.

Artículo 27.- Movilidad Funcional

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.

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

Dentro del Grupo Profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

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.

El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del Grupo Profesional en el que 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 prudente. 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.

C

A los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, fueran inhabilitados 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.

Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador en horas de trabajo.

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 previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 28.- Trabajos de superior e inferior categoría

La realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el periodo de seis meses en un año u ocho meses en dos años. El trabajador afectado, en cuya elección deberán respetarse escrupulosamente los criterios señalados en el artículo 26.2 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

Si la realización por un trabajador de funciones de categoría superior supera un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría; no obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el trabajador afectado pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

CAPÍTULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 29.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 30.- Técnicos de prevención

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos deben ser trabajadores de la Empresa debidamente formados, en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 31.- Delegados de prevención

Los representantes de los trabajadores designarán, entre los propios representantes de los trabajadores a los delegados de prevención, que desde ese momento quedarán constituidos como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

C

Artículo 32.- Formación de los trabajadores

La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como "*conocimientos mínimos indispensables*" al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 33.- Evaluación de riesgos

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 34.- Comité de Seguridad y Salud

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará bimensualmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la pre citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo entre reuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la Empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborables desde su recepción.

Artículo 35.- Vigilancia de la salud

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

Todos los trabajadores se someterán 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.

Las empresas fomentarán que todos los trabajadores, en especial los que realicen trabajos en clientes de las empresas 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 de trabajadores estarán sometidos a la realización de exámenes de salud de acuerdo a su puesto de trabajo y funciones que realiza.

C

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 36.- 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 del cliente.

Los trabajadores deberán poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

Artículo 37.- Protección de la maternidad

El empresario 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.

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.

Artículo 38.- 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.

CAPÍTULO VIII: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES

Artículo 39.- Crédito horario

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas establecidas por Ley, acumulables por semestres, para el ejercicio de sus funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la Empresa las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la Empresa.

Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de los Trabajadores, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

Artículo 40.- Derecho de reunión

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

Artículo 41.- 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.

CAPÍTULO IX: ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 42.- Consideraciones generales

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 mixto (salario base y salario variable) y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

C

Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los Artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43.- Composición de las retribuciones

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el salario mixto (salario base y salario variable) 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 correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulados en el presente Convenio. (Disposición Adicional Primera)

Se entiende por Salario o Sueldo Variable la retribución correspondiente a un trabajador en función de sus tareas desarrolladas, en virtud del puesto de trabajo que desempeña y ligado a la consecución de unos objetivos mensuales, claros y medibles. (Disposición Adicional Segunda)

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.

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

Sueldo Base

Salario Variable por nivel retributivo

Plus de Responsabilidad

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

Todos los trabajadores deberán firmar a la incorporación a la empresa un documento adicional a su contrato de trabajo en el que deben quedar reflejados sus objetivos mensuales, sobre los que se realizarán los cálculos de las retribuciones variables.

Este documento deberá renovarse anualmente y cada vez que se produzca un aumento en la categoría profesional del trabajador.

Artículo 44.- Plus de responsabilidad

Este complemento salarial se establece para aquellos trabajadores y trabajadoras, salvo el caso del nivel 0, en que ya se considera implícito, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando sobre de 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 45.- Pagas extraordinarias

La Tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, que se devengarán semestralmente en un cómputo anual de catorce mensualidades. Y estarán constituidas por el salario base y salario variable.

Las dos pagas extras se prorratearán mensualmente.

Artículo 46.- Dietas y Gastos de Locomoción

Para el establecimiento del importe mínimo de Dietas y Gastos de Locomoción, se considerará el valor en el límite máximo determinado por la normativa tributaria durante la vigencia del convenio.

De todas maneras para aquellos puestos que realicen desplazamientos habituales por el puesto desempeñado, se establecerá una dotación mensual para desplazamientos y dietas ordinarias, reflejada en la Disposición Adicional tercera.

Artículo 47.- Anticipos y préstamos

Anticipo a cuenta

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso. La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del salario mensual.

C

La entrega al trabajador de la cantidad anticipada se realizara antes de las cuarenta y ocho horas siguientes a la petición del anticipo.

Anticipo extraordinario

El personal afectado por el presente Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dieciocho meses, tendrá derecho a la concesión de anticipos por asuntos de salud personal o familiar, pagos urgentes de requerimientos judiciales o necesidades personales de carácter urgente, la Empresa concederá un anticipo de hasta tres mensualidades reintegrables en un plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de este anticipo se hará, siempre que no exista otro pendiente de cancelar, en el plazo máximo de una semana.

Artículo 48.- Seguro de vida

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales para todos los Grupos Profesionales:

18.000 €, con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (36.000 €) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados. Para tener derecho se requerirá que el trabajador tenga una antigüedad mínima de 12 meses.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

Artículo 49.- Seguro de Responsabilidad Profesional

La empresa asegurará la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional de los trabajadores que desarrollen funciones de personal sanitario o personal técnico prevencionista mediante una póliza individual 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, incluyendo en la misma la defensa jurídica. Este seguro cubrirá al trabajador 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 50.- Subida salarial

Se acuerda un incremento salarial anual igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre, sobre diciembre de cada año anterior, sobre las Tablas de sueldos Base y Variable.

Para el año 2.015 se establece el salario base mensual y anual previsto en la Disposición Adicional Primera y el salario variable mensual y anual previsto en la Disposición Adicional Segunda.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51.- Principios de aplicación.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

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 de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

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.

La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la

C

Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 52.- Consideraciones especiales.

La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

Artículo 53.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Artículo 54.- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.

La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

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

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.

Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.

C

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.

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

La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

Artículo 55.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.

Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual.

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.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

Artículo 56.- 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:

En los supuestos de horarios flexibles: toda falta de puntualidad injustificada más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

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 57.- Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Despido disciplinario.

C

Artículo 58.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de seis, doce u veinticuatro meses desde la notificación de la sanción al interesado.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cincuenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI: IGUALDAD

Artículo 59.- Medidas para promover la igualdad

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

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 de la maternidad, 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 presente Convenio Colectivo.

Artículo 60.- Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica 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

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se establecerán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa, y con aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, se adoptaran las medidas oportunas en el ámbito de la empresa.

Artículo 61.- Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo

Se promoverán condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevaran a cabo, con regularidad dentro de la empresa, campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones se establecerán protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de los representantes de los trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

C

4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja.
5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 62.- 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, se 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. 48.6 E.T.).
- 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.

CAPÍTULO XII: FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 63.- Principios generales

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la Formación Continua dentro de la empresa, la formación se orientará hacia:

La promoción del desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Para contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad.

Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.

Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio la política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios:

Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.

Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

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.

Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

Valoración como factor estratégico para la competitividad y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna que posibilitara la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

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, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

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.

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

Artículo 64.- Tiempo de formación

El tiempo de formación por cada trabajador será de un mínimo de 20 horas, de las cuales 10 dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en términos de

C

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.

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.

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

Artículo 65.- Financiación

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa específica reguladora de la formación profesional para el empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, o del correspondiente ámbito autonómico, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares con análogas dotaciones económicas y finalidades, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen en el marco de futuros acuerdos o convocatorias.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de necesidades y características.

CAPÍTULO XIII: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 66.- Movilidad geográfica.

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 empresa y trabajador.

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

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.

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 tuviera reconocidos el personal.

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 objetivamente comporte para el trabajador la necesidad de modificar su lugar de residencia.

Artículo 67.- Traslados

Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto, que conlleve variación 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.

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.

El traslado por necesidades objetivas de la Empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, debiendo la Empresa notificar el traslado al trabajador afectado, y a la representación legal de los

C

trabajadores con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente. El traslado requerirá que se preavise con una antelación mínima de 30 días a su fecha de efectividad. Comunicado el traslado, y durante el citado período de preaviso previo a su efectividad, las Empresas tomarán en consideración los posibles voluntarios que se hubieran presentado como candidatos al traslado.

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

El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente, lo cual implicará un período de consultas máximo de 30 días que engloba tanto período de consultas y negociación y la posible fase de adscripción de voluntarios, con aportación de la documentación que lo acredite. 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.

Después de un traslado, el trabajador afectado 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.

Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere punto de trabajo. Asimismo, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

No se adoptaran 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 interesada.

El trabajador trasladado 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:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, con ocasión del traslado, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.

Indemnización en metálico como compensación de gastos de cuatro mensualidades ordinarias de sueldo base, y demás conceptos del presente Convenio que se estuvieran percibiendo, excluida, en su caso, la prorrata de pagas extras. Si el trabajador trasladado 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.

En función de las circunstancias específicas de cada caso, las Empresas deberán prestar ayuda económicamente evaluable al trabajador, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

Período previo de 10 días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador 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 el trabajador y/o los representantes legales 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.

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

C

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

| GRUPO PROFESIONAL | NIVELES RETRIBUTIVOS | FUNCIONES POR NIVEL | Salario base 2015 | Salario variable 2015 | Importe total de referencia 2015 |
|--------------------------------|---------------------------|--|-------------------|-----------------------|----------------------------------|
| I | 0 | Jefe Superior de Area / Responsable de Departamento | 12.720,00 € | 19.200,00 € | 31.200,00 € |
| | 1 | Médico Especialista en Medicina del Trabajo | 12.720,00 € | 18.000,00 € | 30.000,00 € |
| | 2 | Médico de Otras Especialidades vía MIR | 12.720,00 € | 12.000,00 € | 24.000,00 € |
| II | 3 | Técnico Superior PRL y Coordinadores de SyS | 12.720,00 € | 8.700,00 € | 21.000,00 € |
| | | Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR) | | | |
| | 4 | Títulos de Grado (licenciados) | 11.500,00 € | 8.700,00 € | 20.200,00 € |
| | | Enfermero General (Diplomado Universitario - Grado) | | | |
| | | Enfermeros diplomados de Empresa | | | |
| | 5 | Diplomado Universitario | 10.000,00 € | 8.100,00 € | 18.100,00 € |
| | | Ciclo Formativo FP grado superior | | | |
| | | Técnico Nivel Intermedio | | | |
| | 6 | Técnico Administrativo | 9.500,00 € | 7.500,00 € | 17.000,00 € |
| | | Ciclo Formativo FP grado medio | | | |
| | | Auxiliar Sanitario + 2años | | | |
| | | Técnico PRL Nivel Básico +2años | | | |
| III | 7 | Oficial Administrativo | 9.500,00 € | 5.700,00 € | 15.200,00 € |
| | | Auxiliar Sanitario -2 años | | | |
| | | Auxiliar Administrativo +3años | | | |
| | | Técnico PRL Nivel Básico -2años | | | |
| | Comerciales | 9.500,00 € | 4.500,00 € | 14.000,00 € | |
| Auxiliar Administrativo -3años | | | | | |
| 8 | Conductor de Unidad Móvil | 12.000,00 € | - € | 12.000,00 € | |
| 9 | Mantenimiento y Soporte | | | | |

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

| GRUPO PROFESIONAL | NIVELES RETRIBUTIVOS | FUNCIONES POR NIVEL | Salario variable ANUAL 2015 | Variable para el cálculo | Variable MENSUAL medible para el cálculo |
|-------------------|----------------------|--|-----------------------------|------------------------------------|--|
| I | 0 | Jefe Superior de Area / Responsable de Departamento | 19.200,00 € | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos MENSUALES de su area en el Plan de Negocio del año en curso |
| | 1 | Médico Especialista en Medicina del Trabajo | 18.000,00 € | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes |
| | 2 | Médico de Otras Especialidades vía MIR | 12.000,00 € | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes |
| II | 3 | Técnico Superior PRL y Coordinadores de S y S | 8.700,00 € | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. (50% del objetivo) y atención/visitas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente (el otro 50% del objetivo). |
| | | Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR) | | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes |
| | | Títulos de Grado (licenciados) | | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Atención al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente. |

C

| | | | | | |
|-----|---|------------|------------------------------------|---|--|
| 4 | Enfermero General (Diplomado Universitario - Grado) | 8.700,00 € | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes | |
| | Enfermeros diplomados de Empresa | | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes | |
| | Diplomado Universitario | | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Atención al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente. | |
| 5 | Ciclo Formativo FP grado superior | 8.100,00 € | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Atención al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente. | |
| | Técnico Nivel Intermedio | | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. (50% del objetivo) y atención/visitas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente (el otro 50% del objetivo). | |
| | Técnico Administrativo | | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Ejecución de las labores administrativas encomendadas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto de la fecha de finalización de cada tarea administrativa. | |
| 6 | Ciclo Formativo FP grado medio | 7.500,00 € | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Atención al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente. | |
| | Auxiliar Sanitario + 2años | | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes | |
| | Técnico PRL Nivel Básico +2años | | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. 2.500€/mes de ventas (50% del objetivo) y atención/visitas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente (el otro 50% del objetivo). | |
| | Oficial Administrativo | | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Ejecución de las labores administrativas encomendadas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto de la fecha de finalización de cada tarea administrativa. | |
| III | 7 | 5.700,00 € | Auxiliar Sanitario -2 años | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes |
| | | | Auxiliar Administrativo +3años | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Ejecución de las labores administrativas encomendadas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto de la fecha de finalización de cada tarea administrativa. |
| | | | Técnico PRL Nivel Básico -2años | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. (50% del objetivo) y atención/visitas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto del plan de trabajo de cada cliente (el otro 50% del objetivo). |
| | | | Comerciales | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. 4.000€/mes de ventas |

C

| | | | | |
|---|--------------------------------|------------|---|--|
| 8 | Auxiliar Administrativo -3años | 4,500,00 € | Resultados Objetivos consolidados | Consecucion del 100% de los objetivos individuales MENSUALES establecidos en el Perfil de Puesto. Ejecución de las labores administrativas encomendadas al 100% de los clientes asignados, sin ningún retraso superior a un mes respecto de la fecha de finalización de cada tarea administrativa. |
| | Conductor de Unidad Móvil | | Reconocimientos medicos realizados | Realización de 150 Reconocimientos medicos en el mes |
| 9 | Mantenimiento y Soporte | - € | N.A. | N.A. |

C

| GRUPO PROFESIONAL | NIVELES RETRIBUTIVOS | FUNCIONES POR NIVEL | Salario variable MENSUAL 2015 | | | | |
|------------------------|----------------------|--|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| | | | | Menos del 70% | Del 71 al 80% | Del 81 al 90% | Del 91 al 100% |
| I | 0 | Jefe Superior de Area / Responsable de Departamento | 1.600,00 € | - € | 400,00 € | 800,00 € | 1.600,00 € |
| | 1 | Médico Especialista en Medicina del Trabajo | 1.500,00 € | - € | 350,00 € | 700,00 € | 1.500,00 € |
| | 2 | Médico de Otras Especialidades vía MIR | 1.000,00 € | - € | 250,00 € | 500,00 € | 1.000,00 € |
| II | 3 | Técnico Superior PRL y Coordinadores de S y S | 725,00 € | - € | 175,00 € | 350,00 € | 725,00 € |
| | | Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR) | | | | | |
| | | Títulos de Grado (licenciados) | | | | | |
| | 4 | Enfermero General (Diplomado Universitario - Grado) | 725,00 € | - € | 175,00 € | 350,00 € | 725,00 € |
| | | Enfermeros diplomados de Empresa | | | | | |
| | | Diplomado Universitario | | | | | |
| | 5 | Ciclo Formativo FP grado superior | 675,00 € | - € | 160,00 € | 325,00 € | 675,00 € |
| | | Técnico Nivel Intermedio | | | | | |
| | | Técnico Administrativo | | | | | |
| | 6 | Ciclo Formativo FP grado medio | 625,00 € | - € | 150,00 € | 300,00 € | 625,00 € |
| | | Auxiliar Sanitario + 2años | | | | | |
| | | Técnico PRL Nivel Básico +2años | | | | | |
| Oficial Administrativo | | | | | | | |
| III | 7 | Auxiliar Sanitario -2 años | 475,00 € | - € | 125,00 € | 250,00 € | 475,00 € |
| | | Auxiliar Administrativo +3años | | | | | |
| | | Técnico PRL Nivel Básico -2años | | | | | |
| | | Comerciales | | | | | |
| | 8 | Auxiliar Administrativo -3años | 375,00 € | - € | 100,00 € | 200,00 € | 375,00 € |
| | | Conductor de Unidad Móvil | | | | | |
| | 9 | Mantenimiento y Soporte | 225,00 € | - € | 50,00 € | 100,00 € | 225,00 € |

C

| GRUPOS | NIVELES | | IMPORTE ANUAL |
|---------------------------|-------------------------|--|---------------|
| II | 3 | Técnico Superior PRL y Coordinadores de S y S | 350,00 € |
| | | Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR) | |
| | | Títulos de Grado (licenciados) | |
| | 4 | Enfermero General (Diplomado Universitario - Grado) | 140,00 € |
| | | Enfermeros diplomados de Empresa | |
| | | Diplomado Universitario | |
| | 5 | Ciclo Formativo FP grado superior | 140,00 € |
| | | Técnico Nivel Intermedio | |
| | | Técnico Administrativo | |
| | 6 | Ciclo Formativo FP grado medio | 165,00 € |
| | | Auxiliar Sanitario + 2años | |
| | | Técnico PRL Nivel Básico +2años | |
| Oficial Administrativo | | | |
| III | 7 | Auxiliar Sanitario -2 años | 165,00 € |
| | | Auxiliar Administrativo +3años | |
| | | Técnico PRL Nivel Básico -2años | |
| | | Comerciales | |
| | 8 | Auxiliar Administrativo -3años | 110,00 € |
| Conductor de Unidad Móvil | | | |
| 9 | Mantenimiento y Soporte | 170,00 € | |

| | IMPORTE ANUAL |
|--|---------------|
| Plus de Conducción Unidad Móvil | 55,00 € |
| Seguro de Vida | 18.000,00 € |
| Doble capital para el caso de muerte por accidente | 36.000,00 € |

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las cláusulas incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.